



6 JUIN 2024 | ICN - Paris La Défense - France

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

# Appel à communications

**FOCUS 2024**

**Bien-être et mal-être au travail**

## Calendrier

**19 avril 2024**

Soumission des résumés étendus  
(extended abstracts)

**6 mai 2024**

Retour du comité de sélection

**6 juin 2024**

La Journée de Recherche

## Soumission

Email :

[soumission\\_jr2024@ripco-online.com](mailto:soumission_jr2024@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.

## Contact

Email :

[info\\_jr2024@ripco-online.com](mailto:info_jr2024@ripco-online.com)

### Thème général

Fort du succès de ses journées annuelles de recherche organisées depuis 2019, la RIPCO renouvelle sa manifestation le 6 juin 2024 dans les locaux de l'ICN à Paris, La Défense. Les chercheuses et chercheurs sont invités à soumettre dès maintenant le résumé étendu (extended abstract) de leurs travaux académiques. Toutes les thématiques sont les bienvenues dès l'instant qu'elles s'inscrivent dans le périmètre du comportement organisationnel, englobant les attitudes et les comportements individuels et/ou collectifs dans le cadre organisationnel. Nous nous intéressons notamment aux processus psychologiques qui contribuent, d'une façon ou d'une autre, à la vie et à la performance des équipes de travail ainsi que des organisations dans leur ensemble.

Les propositions d'intervention peuvent prendre de multiples formes : revues de littérature narratives, systématiques, méta-analytiques ou bibliométriques synthétisant les connaissances scientifiques disponibles sur un sujet, mais aussi analyses conceptuelles proposant de nouveaux cadres théoriques et, bien sûr, analyses empiriques menées soit par expérimentation, questionnaire ou étude de cas qualitative. Les phénomènes sociaux peuvent être étudiés en tant que tels ou bien en relation avec leurs



## Bien-être et mal-être au travail

antécédents et/ou leurs conséquences. Les approches mobilisées pour étayer les contributions relèvent quant à elles des sciences de gestion et plus particulièrement du comportement organisationnel ou, le cas échéant, de disciplines telles que la psychologie (y compris la psychologie sociale), l'ethnologie, la sociologie, l'anthropologie, la philosophie, les sciences politiques, les sciences économiques, les technologies de l'information, les théories de la décision, etc.

### Focus 2024

Cette année le focus de la Journée de Recherche sera plus particulièrement placé sur le bien-être et le mal-être au travail. Si l'étude du mal-être au travail est quasiment contemporaine de la diffusion des principes de Taylor dans les organisations, l'irruption de la thématique du bien-être dans les sciences de gestion est quant à elle plus récente. Elle a véritablement émergé au tournant des années 2000 quand la psychologie positive a invité la communauté scientifique à étudier le fonctionnement humain optimal (Seligman, 1999). Des changements aussi variés que l'expression de nouvelles attentes au travail, le tarissement des leviers managériaux traditionnels de performance, l'adoption de nouvelles formes d'organisations et de travail, mais aussi l'intrusion aussi soudaine que récente de l'intelligence artificielle dans de nombreux métiers incitent à raffiner, voire à réviser, les connaissances tenues pour acquises sur le sujet. Notons aussi l'apparition récente d'une littérature critique sur le management contemporain (Genoud, 2024; Le Garrec, 2021) qui n'épargne pas la notion de bien-être au travail, que certains scientifiques ou praticiens dénoncent comme faisant partie de nouvelles stratégies managériales visant à faire pression sur les salariés afin de les rendre encore plus productifs. Cette littérature récente enrichit les théories critiques plus traditionnelles (Cf. par exemple: Barley & Kunda, 1992; Evans, 1999; Landsberger, 1958; Muldoon, 2017). A l'heure où le bien-être au travail devient un enjeu managérial et de gestion dans les organisations, et est parfois appréhendé comme un droit plutôt qu'un privilège par bon nombre de salariés, quatre pistes de recherche au moins nous intéressent plus particulièrement cette année.

### THEME I

#### Relations bien-être/mal-être au travail

Les tenants de la psychologie positive ont très tôt remarqué que la prévention et le traitement des phénomènes négatifs - e.g. stress, burnout - n'induisent pas mécaniquement l'émergence de phénomènes

positifs (Carson & Barling, 2009). Initier une spirale ascendante ne peut pas reposer uniquement sur l'enrayement des dynamiques négatives (Roberts, 2006). Dans la vie en général, il a été suggéré que des affects négatifs peuvent même cohabiter avec des positifs : ainsi, l'incertitude sur la persistance du bonheur actuel peut être source d'anxiété, la bienveillance peut exposer au risque d'exploitation, l'authenticité peut pénaliser la qualité des relations sociales, et inversement, la colère ou le stress peuvent être parfois énergisants. Un excès de gentillesse dans les relations de travail pourrait quant à lui conduire à « fermer les yeux » sur certains dysfonctionnements et, finalement, à pénaliser la soutenabilité de l'organisation. Ces affirmations sont essentiellement théoriques. Elles manquent de soutiens empiriques. Les données de terrain collectées dans le monde contemporain du travail pourraient permettre à ce titre de répondre à des questions telles que :

- Bien-être et mal-être au travail, nouveaux "bullshit" (conneries) managériaux ou réalités tangibles et mesurables ?
- Quelles dimensions du mal-être peuvent cohabiter avec quelles dimensions du bien-être dans le cadre du travail ? A quel prix individuel et collectif ?
- Quelles pratiques managériales expliquent la concomitance du bien-être et du mal-être au travail ? Quelles dimensions sont au contraire incompatibles entre-elles ?
- Des capacités nouvelles naissent-elles de l'interaction entre les états positifs et négatifs ?
- Les réactions au monde professionnel dépendent-elles des métiers, des organisations, des générations ou encore des périodes économiques ? En quoi a-t-on pris sur leurs causes ?
- Les dynamiques positive et négative fonctionnent-elles en miroir ou sont-elles au contraire différentes ?
- Quels seraient les critères du bien-être et du mal-être au travail ? En quoi la dimension culturelle permet-elle de relativiser leur portée et leur capacité à faire consensus ?
- Quels ont été les épisodes dans l'histoire récente qui ont marqué les esprits par le biais de procès, débats, controverses portés à l'attention du public ?
- Quelles sont les figures, les instances d'autorité ou les institutions qui sont légitimes pour intervenir soit en posant des règles fondées sur des principes soit en introduisant des récompenses ou

## Bien-être et mal-être au travail

des punitions afin de sanctionner tel ou tel comportement ?

- Le bien-être au travail est-il compatible avec le « mal-être sociétal » (guerres, conflits, crise, so-lastalgie, angoisses liées au changement climati-ques) ?
- Le mal-être et le bien-être au travail sont-ils spé-cifiques à des caractéristiques individuelles, de professions ou emplois, de secteur d'activités ?
- Est-ce que l'art, la création et la créativité peu-vent modifier le bien-être et le mal-être au tra-vail ?

### THEME II

#### Ressenti personnel et collectifs de travail

Si le bien-être et le mal-être au travail comportent des dimensions objectives, ils constituent aussi des construits individuels subjectifs. Il s'agit bien de res-sentis qui ne sont probablement pas gouvernés chez tous les salariés par les mêmes antécédents. Ce qui conviendra à l'un ne satisfera pas forcément un autre. Ainsi, l'autonomie accordée sur les postes de travail peut par exemple être perçue comme une source d'épanouissement ou, au contraire, comme un déficit d'organisation et de manage-ment. L'histoire personnelle du salarié, son parcours professionnel, sa situation actuelle mais aussi sa per-sonnalité et ses attentes, la qualité des relations au sein du groupe organisé teintent ces interprétations. Dans un tel contexte, l'application de pratiques ma-nagériales uniformisées ne devrait pas être recom-mandée. La probabilité qu'elles n'influencent pas de la même manière les affects positifs et négatifs est forte. Au-delà du manager d'équipe, le bien-être et le mal-être au travail semblent l'un et l'autre relever d'une responsabilité collective en ce sens qu'ils dépendent aussi de la qualité de l'interaction entre chacun des membres de l'organisation. Le bien-être au travail pourrait à ce titre comporter une dimension allocentrée encore largement dans l'om-bre des recherches académiques. Différentes inter-rogations naissent de ces conjectures :

- A quelles conditions le bien-être personnel au travail peut converger avec le bien-être du col-lectif de travail ?
- Comment enquêter sur ce sujet afin d'objecti-ver les faits ou au contraire de laisser plus de place aux représentations subjectives ?
- Existe-t-il des critères qui semblent caractériser les organisations et les comportements organi-

sationnels produisant/allant vers le bien-être au travail et leurs contraires ?

- Comment personnaliser les pratiques managé-riales favorables au bien-être sans pénaliser le sentiment de justice organisationnelle ?
- Le bien-être et le mal-être au travail sont-ils contagieux ?
- Bien-être et mal-être inscrits dans leur contexte organisationnel : quid du climat de travail et de la culture organisationnelle ?
- Quelles pratiques de management ou de ges-tion des ressources humaines peuvent influencer le bien-être et le mal-être ?
- Quels sont les mécanismes explicatifs sous-ja-cents à l'allocentrisme du bien-être au travail ?
- Le mal-être au travail présente-t-il une dimension allocentrée ?
- La diversité des scores de bien-être et de mal-être dans une même équipe de travail pénalise-t-elle la performance collective ? Quels sont les processus sous-jacents ?

### THEME III

#### Nouvelles technologies de l'information et de la communication, intelligence artificielle et bien-être/mal-être au travail.

L'irruption brutale des nouvelles technologies de l'in-formation et de la communication, ainsi que de l'in-telligence artificielle (IA) dans le monde du travail pourrait bouleverser bien des équilibres sociaux jusqu'à présent trouvés. Ces nouvelles technologies souffrent encore actuellement d'une définition in-stable. Rien d'anormal à cela si l'on considère qu'il existe de nombreuses formes d'intelligences hu-maines. Malgré ces fondations encore incertaines car toujours évolutives, de très nombreux métiers pourraient, ou non (Andler, 2024), être transformés à très court terme. Le positionnement du salarié dans cet environnement numérique inédit va devoir être à nouveau réfléchi. Les effets sur leur bien-être/mal-être n'ont pas encore été systématique-ment questionnés. Les « salariés augmentés » (Gaillard, 2024) seront-ils plus heureux au travail parce que plus productifs ou au contraire stressés à l'idée d'être remplacés par la Machine ? Les inter-rogations, pour ne pas dire les craintes, sont nom-breuses tant le potentiel de fonctionnalités et d'utilisations possibles est encore bien difficile à cer-ner.

- Les nouvelles technologies de l'information et de la communication, et notamment l'IA, sont-

## Bien-être et mal-être au travail

elles sources de nouvelles formes de bien-être ou de mal-être au travail ?

- A quelles conditions l'IA peut améliorer le bien-être ressenti sur les postes de travail ? Quels usages sont au contraire déconseillés ?
- Que nous fait l'IA ?
- Comment décrire, interpréter et comprendre l'IA hors du cadre technique et technologique ?
- L'IA rend-elle les salariés plus intelligents, plus productifs et plus heureux au travail ?
- Quels changements l'IA introduit-elle au sein de la hiérarchie des métiers dans les organisations ?
- Quels sont les effets individuels et collectifs de l'implémentation organisationnelle des nouvelles technologies de l'information et de la communication et de l'IA sur la santé psychologique au travail ?
- Quelles sont les conséquences en termes de bien-être/mal-être de la rencontre entre l'intelligence artificielle, algorithmique et calculatoire, et l'intelligence humaine, dont les biais cognitifs sont décrits par Kahneman (2012) ?
- De nouvelles formes de dépendance technologique sont-elles en train de se développer au travail ?
- L'IA pourrait-elle renforcer ou au contraire affaiblir les inégalités professionnelles ?
- L'IA pourrait-elle mettre un terme aux bullshit jobs ?
- L'IA pourrait-elle renforcer voire généraliser le syndrome de l'imposteur (Chassangre, 2015) ?
- Est-ce que l'art, la création et la créativité peuvent changer le sentiment de dépossession causé par l'IA sous-jacents ?

### THEME IV

#### Bien-être/mal-être dans les institutions de formation aux sciences de gestion

La quatrième thématique que nous souhaitons plus particulièrement voir abordée est sectorielle. Elle concerne le bien-être/mal-être des personnels enseignants-chercheurs dans l'enseignement supérieur des sciences de gestion (Ecoles, Universités). Elle devrait à ce titre interpeller la plupart des participants à la journée de recherche. L'hyper-compétitivité et l'internationalisation rapide pour les uns, la bureaucratisation et la paupérisation pour les autres

ont donné naissance à de nouvelles formes de pressions sur les personnels. Les résiliences individuelles et collectives sont devenues une condition sine qua non dans ce secteur. Même s'il n'existe pas encore d'observatoire national institué à ce niveau d'étude à l'image de celui mis en place dans les établissements scolaires (Bechichi et Blouet, 2024), de nombreux témoignages révèlent une situation où la vocation professionnelle cohabite avec un mal-être plus ou moins latent. Dans cette logique, de nombreuses zones d'ombre mériteraient d'être éclairées :

- Comment expliquer le mal-être d'une partie au moins des enseignants-chercheurs dont le statut est pourtant envié par le grand public ?
- En quoi consiste aujourd'hui le travail pour les enseignants-chercheurs ? Comment sont composées les équipes de travail ? Comme les charges, les responsabilités et les tâches sont réparties ?
- Existe-t-il une adéquation entre les moyens et les objectifs à disposition dans les composantes, les laboratoires et les équipes ? Quels critères permettent d'objectiver cette situation ? Peut-on observer une évolution au cours des dernières décennies et des dernières années ?
- Faut-il sélectionner davantage ou autrement à l'entrée de l'université ?
- Le principe « publish or perish » est-il source de mauvaise conscience chez certains et d'épuisement professionnel chez d'autres ? Comment se positionner pour préserver son bien-être ?
- Quelles sont les problématiques professionnelles et organisationnelles spécifiques au métier d'enseignant-chercheur dans l'enseignement supérieur des sciences de gestion (Ecoles, Universités) affectant la santé psychologique dans ce secteur ?
- Les enseignants chercheurs sont-ils remplaçables par des dispositifs en ligne ou des robots ?
- La sécurité de l'emploi en vigueur dans les universités a-t-elle sa part sociale d'ombre ?
- Faut-il renforcer ou atténuer la spécialisation des enseignants-chercheurs ?
- Quels mécanismes individuels de défense peuvent être développés dans le milieu académique pour préserver la conscience professionnelle et le bien-être au travail ?
- Que devons-nous apprendre de nouveau pour exercer notre métier de façon honorable et dont nous soyons satisfaits personnellement ?



### Bibliographie indicative

Andler, D. (2024). Intelligence artificielle, intelligence humaine: la double énigme. Ed. Gallimard, Paris.

Barley, S.R. & Kunda, G. (1992). Design and devotion: Surges of rational and normative ideologies of control in managerial discourse. *Administrative science quarterly*, 37(3), 363-399.

Bechichi N. & Blouet L. (2024). Les leviers du bien-être au travail des enseignants du second degré - Les enseignements du Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale. Note d'Information, n° 23.42, DEPP.

Carson, J. & Barling, J. (2009). Work and well-being. In S.R. Clegg and C.L. Cooper (eds) *The Sage handbook of organizational behavior*. California: Thousand Oaks.

Chassangre, K. & Callhan, S. (2015). Traiter la dépréciation de soi - Le syndrome de l'imposteur. Ed. Dunod, Paris.

Evans, P.A.L. (1999). HRM on the edge: A duality perspective. *Organization*, 6(2), 325-338.

Gaillard, R. (2024). L'homme augmenté, Futur de nos cerveaux. Ed. Grasset, Paris.

Genoud, C. (2024). Leadership, agilité, bonheur au travail. *Bullshit! En finir avec les idées à la mode et revaloriser (enfin) l'art du management*. Paris: Vuibert.

Guillandre, H. (2017). Intelligence artificielle : Homme augmenté ou homme substitué ? *Humanisme*, 316, 25-30.

Kahneman, D. (2012). *Système 1 / Système 2 : les deux vitesses de la pensée*. Ed. Flammarion, Paris.

Landsberger, H. A. (1958). *Hawthorne Revisited: Management and the Worker, Its Critics, and Developments in Human Relations in Industry*. Ithaca, N.Y.: Cornell University.

Le Garrec, S. (2021). *Les servitudes du bien-être au travail*. Toulouse: Editions érès.

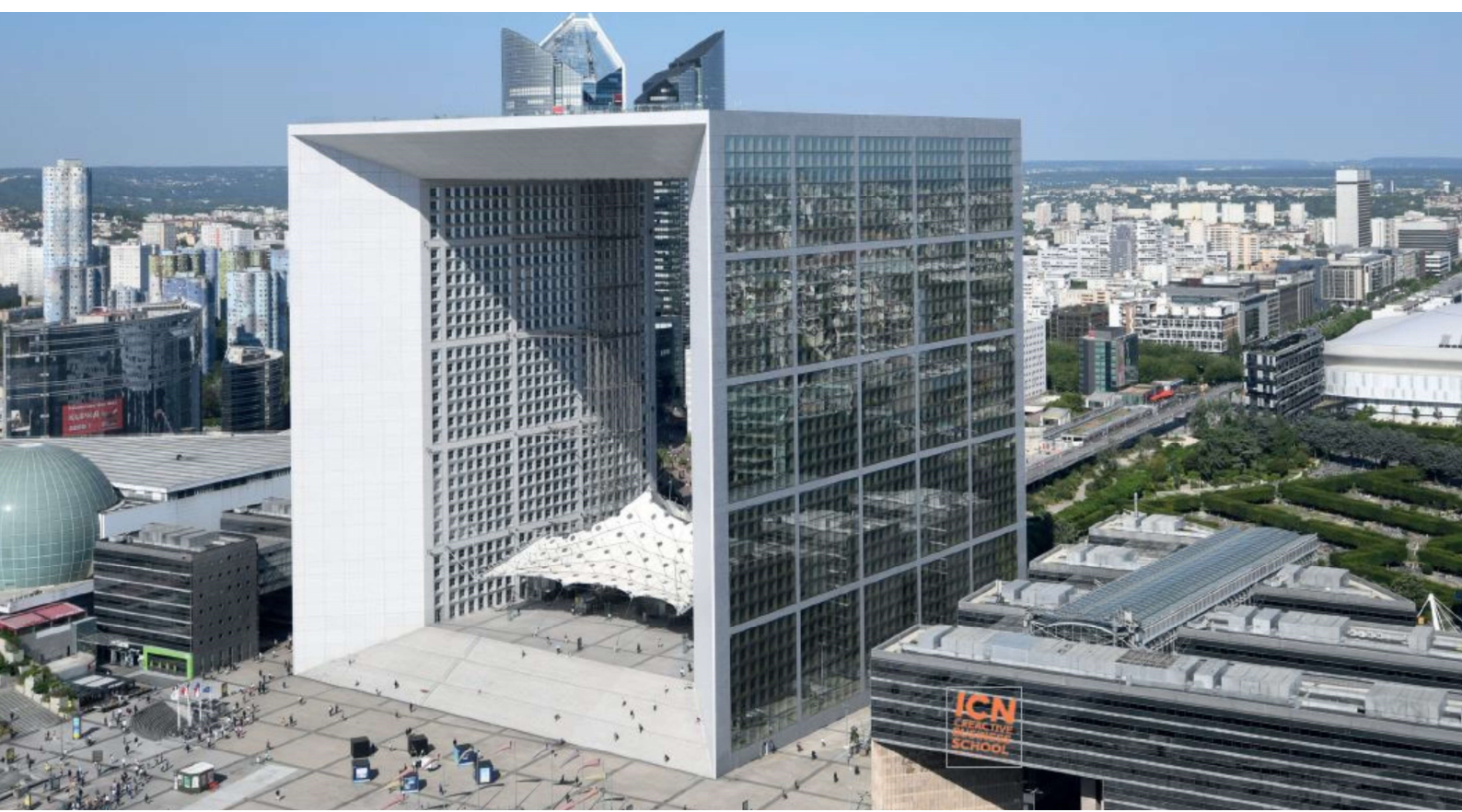
Muldoon, J. (2017). The Hawthorne studies: An analysis of critical perspectives, 1936-1958. *Journal of Management History*, 23(1), 74-94.

Roberts, L. M. (2006). Shifting the lens on organizational life: The added value of positive scholarship. *Academy of management review*, 31(2), 292-305.

Seligman, M. E. (1999). The president's address. *American psychologist*, 54(8), 559-562.

### Frais de participation

La participation à la journée de la recherche RIPC0 2024 est gratuite.



## Procédure et normes de soumission

Les résumés étendus doivent être rédigés en français ou en anglais et être d'une longueur comprise entre 2000 mots minimum et 4000 maximum, interligne simple et police Times New Roman 12 pt. Afin d'éclairer la décision du comité scientifique de la journée de recherche, ces résumés doivent impérativement contenir les informations suivantes : le titre, la thématique, les noms de tous les auteurs, leur(s) affiliation(s) et leurs coordonnées, le contexte de l'étude, la problématique, l'instrumentation méthodologique (le cas échéant), les principaux résultats, les conclusions principales, les limites et les références présentées selon les normes APA accessibles sur le site de la RIPCO. Un des objectifs de la journée étant le développement d'échanges et de discussions entre chercheurs et praticiens, les propositions de communications peuvent correspondre à des recherches en cours. En revanche, elles doivent être originales, c'est-à-dire non publiées par une revue à la date de la soumission.

Il sera également demandé aux auteurs de fournir une courte biographie ainsi que leurs coordonnées pour faciliter la mise en réseau.

La soumission se fait uniquement par email à l'adresse suivante: [soumission\\_jr2024@ripco-online.com](mailto:soumission_jr2024@ripco-online.com)

## Calendrier

La journée de recherche aura lieu le 6 juin 2024. Elle se déroulera en présentiel cette année afin de favoriser les interactions et les échanges scientifiques.

- Date butoir de soumission du résumé étendu :  
**19 avril 2024**
- Retour du comité scientifique de la RIPCO:  
**6 mai 2024**
- Date de la journée de recherche :  
**6 juin 2024**

## 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.

