

Master Psychologie Sociale, du Travail et des Organisations  
Parcours : Psychologie du Travail, des Organisations et du Personnel  
Université Paris Cité

Liste des sujets de TER

Année universitaire 2024-2025

A lire attentivement

Le choix d'un thème de Travail d'Étude et de Recherche (TER) relève de la responsabilité de l'étudiant·e. Ce choix est contraint par le parcours dans lequel iel est inscrit·e. Le recrutement dans un TER repose sur un contact entre l'étudiant·e et l'enseignant·e qui propose ce TER. Aucune inscription pédagogique pour un TER ne peut être acceptée sans l'accord explicite de l'enseignant. L'année universitaire de Master est chargée. C'est pourquoi il est vivement conseillé d'avoir pu obtenir l'accord pour un TER au plus tôt afin d'entamer ses premières recherches bibliographiques.

Le parcours TOP est adossé au Laboratoire de Psychologie et d'Ergonomie Appliquées (LaPEA). Ce laboratoire est une Unité Mixte de Recherche comprenant des enseignants – chercheurs de Université Paris Cité et des chercheurs de l'université Gustave Eiffel. Dans ce document, vous trouverez ci-dessous les sujets de TER proposés par les membres de ce laboratoire.

Après avoir identifié les thématiques de TER souhaitées, il est de la responsabilité de l'étudiant·e de contacter les enseignant·e·s responsables de ces TER. Cette prise de contact permet de rencontrer l'enseignant·e, de connaître ses modalités d'encadrement et d'obtenir des précisions sur le sujet de TER.

En cas de difficultés particulières (par exemple, difficulté à trouver un TER), en début ou en cours d'année, il appartient à l'étudiant·e de se manifester auprès des responsables de la mention : Xavier Caroff (responsable de la mention, [xavier.caroff@u-paris.fr](mailto:xavier.caroff@u-paris.fr)) et Julie Collange (responsable du parcours TOP, [julie.collange@u-paris.fr](mailto:julie.collange@u-paris.fr))

Une présentation des attendus pour le TER sera faite durant la première semaine de la rentrée.

## Table des matières

L'empathie au travail .....	4
<i>Xabi BORTEYROU</i> .....	4
Au travail Créativité ! .....	4
<i>Marion BOTELLA</i> .....	4
Entrepreneur écoresponsable .....	5
<i>Marion BOTELLA</i> .....	5
Créativité et innovation managériale .....	5
<i>Xavier CAROFF</i> .....	5
Réciprocité et émotion : le rôle de la gratitude et de l'endettement .....	6
<i>Julie COLLANGE</i> .....	6
Discrimination au travail : rôle des dimensions du jugement .....	7
<i>Julie COLLANGE</i> .....	7
Thèmes multiples : A vous de préciser le projet de recherche .....	7
<i>Jean-Baptiste LANFRANCHI</i> .....	7
Effet du stimulus dans l'évaluation de la créativité (2 étudiants) .....	8
<i>Todd LUBART</i> .....	8
Compétences à s'orienter et parcours de formation .....	8
<i>Laurent SOVET</i> .....	8
Sens et bien-être au travail .....	9
<i>Laurent SOVET</i> .....	9
Mesures, Impacts et développement de la tolérance à l'ambiguïté .....	9
<i>Franck ZENASNI</i> .....	9
Alternatives cognitives au status quo et changement comportemental .....	10
<i>Lucia BOSONE et Marie CHEVRIER</i> .....	10
Rapport à la règle, désengagement moral et déviance au travail. ....	11
<i>Julien Cestac &amp; Tiffany Morisseau</i> .....	11
Intelligence artificielle et rapport au travail .....	12
<i>Tiffany Morisseau &amp; Julien Cestac</i> .....	12
Mesurer et expliquer les différences individuelles dans l'empreinte écologique .....	13
<i>Christophe Mouchiroud</i> .....	13

## L'empathie au travail

**Xabi BORTEYROU**

Laboratoire de Psychologie et d'Ergonomie Appliquées  
[xavier.borteyrou@u-paris.fr](mailto:xavier.borteyrou@u-paris.fr)

Il s'agira ici de développer des modèles théoriques et empiriques permettant de mieux comprendre les liens entre empathie au travail et des conséquences professionnelles telles que la satisfaction professionnelle ou la performance au travail. L'empathie peut être considérée de deux manières. On peut l'envisager comme un trait de personnalité (stable dans le temps, qui différencie les individus) ou comme une compétence (la capacité à mobiliser de l'empathie dans une situation donnée, et donnant lieu à une certaine forme de performance). On peut donc mesurer l'empathie dans l'absolu, mais aussi développer des outils pour l'appréhender de manière plus contextualisée, en particulier dans les contextes professionnels. Les étudiant.e.s s'inscriront dans une recherche déjà en cours mais pourront y amener des questions de recherches ou des méthodologies innovantes. Ils seront encouragés, par exemple, à développer de nouveaux paradigmes d'évaluation de l'empathie au travail via la réalité virtuelle associée à des mesures psychométriques, voire physiologiques.

## Au travail Créativité !

**Marion BOTELLA**

Laboratoire de Psychologie et d'Ergonomie Appliquées  
[marion.botella@u-paris.fr](mailto:marion.botella@u-paris.fr)

### **Thématique 1 : Former à la créativité**

La créativité est la capacité à produire une idée à la fois nouvelle et adaptée au contexte dans lequel elle se manifeste (Lubart et al., 2015). La créativité s'inscrit dans le temps. Une idée peut ne pas être créative à un moment donné mais le devenir par la suite (Corazza, 2016). Chaque idée s'inscrit dans un processus créatif dynamique universel où tous les épisodes créatifs constituent une évolution globale. Un épisode créatif est défini par 4 grandes étapes : préparation, incubation, illumination et vérification (Wallas, 1926) ou deux grands mécanismes : la pensée divergente puis la pensée convergente. Est-il possible d'intervenir sur le processus créatif ? Peut-on apprendre à créer ? Dans ce TER, il s'agira de mettre en place et de tester une formation à la créativité. Cette formation pourra être différente selon les profils des participants.

### **Thème 2 : Thème libre sur la créativité**

Les étudiants peuvent proposer un thème de recherche sur la créativité dès lors qu'il s'inscrit dans les Cs suivant (Lubart, 2017): Créer (le processus créatif), Curricula (la formation), Créateurs (les caractéristiques des individus créatifs), ou Contexte (l'environnement créatif).

## Entrepreneur écoresponsable

**Marion BOTELLA**

Laboratoire de Psychologie et d'Ergonomie Appliquées  
[marion.botella@u-paris.fr](mailto:marion.botella@u-paris.fr)

Dans ce TER, il s'agira de définir les caractéristiques d'un entrepreneur écoresponsable. Des participants tout-venants seront interrogés pour expliquer ce qui leur vient en tête lorsqu'ils imaginent un entrepreneur écoresponsable. Cette représentation d'un entrepreneur écoresponsable dépend-t-elle de l'âge des participants, de l'environnement dans lequel ils vivent, de leur niveau d'écoanxiété, des actions écoresponsables qu'eux-mêmes mettent en place dans leur vie quotidienne. Dans cette recherche, il s'agira de définir l'entreprenariat écoresponsable.

## Créativité et innovation managériale

**Xavier CAROFF**

Laboratoire de Psychologie et d'Ergonomie Appliquées  
[xavier.caroff@u-paris.fr](mailto:xavier.caroff@u-paris.fr)

La créativité managériale est définie comme la capacité pour un manager d'avoir de nouvelles idées, de créer de nouvelles techniques ou procédures susceptibles d'améliorer le management au sein de son organisation. Cette capacité est tout particulièrement recherchée lorsqu'il s'agit de promouvoir l'innovation en entreprise. Quatre projets de recherche (au choix) sont proposés sur ce thème :

**Thème 1** : L'(in)adéquation à l'environnement professionnel comme facteur de créativité et d'innovation managériale. Les recherches portant sur l'adéquation entre les personnes et leur environnement de travail (P-E fit) visent à étudier dans quelle mesure des attitudes ou des comportements sont directement reliés à l'existence d'une certaine congruence, ou compatibilité, entre les caractéristiques de l'individu et celles de l'organisation dans laquelle il travaille. Dans cette perspective, l'absence de congruence (misfit) serait perçue comme un élément délétère pour l'individu et son organisation. Pourtant, certains auteurs émettent l'hypothèse que, sous certaines conditions, l'existence d'un misfit pourrait aboutir à des bénéfices aussi bien individuels qu'organisationnels à travers la mise en œuvre de stratégies d'ajustement et de régulation. La recherche vise donc à étudier la relation entre le P-E fit (versus misfit) et la réalisation de comportements créatifs et innovants dans les organisations.

**Thème 2** : Prise de risque et innovation organisationnelle. Cette étude a pour objet d'étudier la volonté d'un individu à prendre des risques, à travers ses conséquences et antécédents, dans le domaine de la créativité et de l'innovation managériale. Il est ainsi question d'évaluer les interactions existantes entre différents types de variables, gravitant autour de la volonté à prendre des risques. Il est question d'analyser, d'une part, les effets modérateurs de la prise de risque et de l'auto-efficacité créative sur la créativité et

l'innovation et, d'autre part, l'effet modérateur du climat organisationnel sur l'ensemble de ces interactions.

**Thème 3 :** Climat organisationnel, créativité et innovation. En entreprise, certaines variables organisationnelles, telles que le soutien, le fait d'avoir un travail stimulant et une certaine autonomie dans son activité professionnelle, sont favorables à la créativité ; d'autres, telles que la pression de la charge de travail, entravent au contraire l'expression de la créativité. La créativité et l'innovation dépendent donc, pour une part, d'une certaine adéquation entre le potentiel créatif des personnels et le climat créatif des entreprises. L'objectif de la recherche est d'étudier les interactions entre les variables caractéristiques du climat organisationnel des entreprises et certaines caractéristiques pertinentes du potentiel créatif de leurs personnels.

**Thème 4 :** Évaluation des conduites managériales innovantes. L'objectif de la recherche est d'analyser la relation entre l'évaluation de la créativité des managers et les deux critères sur lesquels elle repose : l'originalité des comportements managériaux et leur caractère plus ou moins adapté aux besoins et aux contraintes de l'entreprise. Il s'agira également d'étudier comment certaines caractéristiques personnelles des supérieurs hiérarchiques (traits de personnalité, styles de pensée, ...) modulent leurs évaluations de la créativité managériale à partir de ces deux critères.

## Réciprocité et émotion : le rôle de la gratitude et de l'endettement

**Julie COLLANGE**

Laboratoire de Psychologie et d'Ergonomie Appliquées

[julie.collange@u-paris.fr](mailto:julie.collange@u-paris.fr)

La gratitude et l'endettement sont deux émotions issues des situations d'aide, et bien qu'elles soient de valence opposée, elles engendreraient les mêmes tendances comportementales, à savoir la réciprocité. Cette thématique vise à mieux comprendre 1) ce qui distingue l'émotion de gratitude et le sentiment de dette et 2) quels sont les effets spécifiques de ces deux émotions sur les états et comportements. Dans cette thématique, la gratitude et l'endettement seront envisagés comme des émotions individuelles issues de l'aide que nous avons personnellement reçue d'autrui. Dans ce cadre, nous nous demanderons 1) quels facteurs influencent le ressenti de l'une ou l'autre de ces émotions ? On s'intéressera par exemple aux caractéristiques du bénéficiaire (e.g., estime de soi), à la façon dont nous nous comparons au bienfaiteur, ou encore au type de relation que nous avons avec lui-elle (p. ex., manager - collaborateur, ami·e·s, voisin·e·s, etc.), mais aussi 2) est-ce que la motivation à retourner la faveur au bienfaiteur est la même pour ces deux émotions ?

## Discrimination au travail : rôle des dimensions du jugement

Julie COLLANGE

Laboratoire de Psychologie et d'Ergonomie Appliquées

[julie.collange@u-paris.fr](mailto:julie.collange@u-paris.fr)

Les personnes issues de groupes minoritaires (e.g., femmes, minorités ethniques) ont plus de difficultés à trouver un emploi que celles appartenant à un groupe majoritaire, et lorsqu'elles sont insérées dans une entreprise, elles se confrontent à un plafond de verre dans leur progression professionnelle. Dans ce TER, nous nous intéresserons à la perception des personnes, dans le domaine professionnel, sur les dimensions verticales (e.g., compétence, assurance) et horizontales (e.g., sociabilité, moralité) du jugement social, comme source de potentielles discriminations à leur égard. Dans ce cadre, nous pouvons investiguer le rôle du statut professionnel du poste (actuel versus désiré) et le statut du groupe d'appartenance.

## Thèmes multiples : A vous de préciser le projet de recherche

Jean-Baptiste LANFRANCHI

Laboratoire de Psychologie et d'Ergonomie Appliquées

[jean-baptiste.lanfranchi@u-paris.fr](mailto:jean-baptiste.lanfranchi@u-paris.fr)

1. Faire une recherche sur les SCOP (société coopérative et participative ou société coopérative de production). [Une Scop, c'est quoi ?](https://www.cairn.info/). Nombreux articles sous CAIRN (<https://www.cairn.info/> avec mot clé "scop", CAIRN est gratuit comme base de données si vous passez par votre ENT UP Cité).
2. Construire un questionnaire de Bienveillance - Prévenance - Sollicitude au travail plus ou moins en miroir avec le questionnaire LIPT de Leymann (Leymann, 1996 ; Niedhammer et al., 2006).
3. Évaluation des risques psycho-sociaux pour **des non-salarié·e·s** avec le modèle *Job Demands-Resources* (Bakker & Demerouti, 2007 ; Schaufeli, 2017). Voir annexe 1 du rapport Gollac & Bordier (2011), page 181.

### Références bibliographiques

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

Gollac, M. & Bordier, M. (2011). Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé.

[https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport\\_SRPST\\_definitif\\_rectifie\\_11\\_05\\_10.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_SRPST_definitif_rectifie_11_05_10.pdf)

Niedhammer, I., David, S., Degioanni, S., & 143 Médecins du travail (2006). La version française du questionnaire de Leymann sur la violence psychologique au travail: le "Leymann Inventory of Psychological Terror" (LIPT) [The French version of the Leymann's questionnaire on workplace bullying: the Leymann Inventory of Psychological Terror (LIPT)]. *Revue d'épidémiologie et de sante publique*, 54(3), 245-262. [https://doi.org/10.1016/s0398-7620\(06\)76720-7](https://doi.org/10.1016/s0398-7620(06)76720-7)

Schaufeli, W. B. (2017). Applying the Job Demands-Resources model. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120-132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>

## Effet du stimulus dans l'évaluation de la créativité (2 étudiants)

### Todd LUBART

Laboratoire de Psychologie et d'Ergonomie Appliquées  
[todd.lubart@u-paris.fr](mailto:todd.lubart@u-paris.fr) (01.55.20.59.89)

La généralité ou spécificité de la créativité en fonction des domaines d'expression de l'acte créatif est une question qui a fait, et fait encore débat en psychologie. Néanmoins, cette question peut également se poser lorsqu'on l'examine à l'intérieur d'un même domaine d'expression. Cette étude examine l'effet des stimuli présentés dans des épreuves de créativité (pensée divergente et créativité intégrative). En effet, nous pouvons nous demander s'il existe un facteur commun de créativité, quel que soit les stimuli présentés (capacité globale à l'intérieur d'un domaine de créativité), ou si cette capacité est strictement dépendante des stimuli (capacité spécifique au stimulus à l'intérieur d'un domaine. Méthode : passation simultanée de plusieurs épreuves de créativité dites « parallèles » sur un échantillon d'adultes. Examens des corrélations et profils de performances inter-épreuves.

## Compétences à s'orienter et parcours de formation

### Laurent SOVET

Laboratoire de Psychologie et d'Ergonomie Appliquées  
[laurent.sovet@u-paris.fr](mailto:laurent.sovet@u-paris.fr) | Bureau 5038

Les compétences à s'orienter se définissent comme « l'ensemble des compétences qui fournissent aux individus et aux groupes des méthodes structurées pour recueillir, analyser, synthétiser et à organiser les informations sur soi, les formations et les métiers mais aussi les compétences pour définir et gérer des décisions et des transitions » (Sultana, 2012, p. 229). Elles deviennent un enjeu majeur dans les politiques éducatives pour permettre à chaque individu de construire son parcours de façon autonome, active et éclairée tout au long de sa vie (Canzittu & Carasin, 2019 ; European Lifelong Guidance Policy Network, 2015 ; Sultana, 2012). Plusieurs modèles théoriques ont été développés pour appréhender les compétences à s'orienter sans parvenir à un consensus scientifique sur ce qu'elles recouvrent (Sovet et al., 2021). Dans le cadre de ce TER, il est possible de conduire une étude en lien avec (1) la modélisation et l'évaluation des compétences à s'orienter, (2) l'impact des dispositifs d'accompagnement en orientation dans le développement des compétences à s'orienter et (3) les liens entre les expériences vécues dans son parcours de formation (ex : réorientation, séjour à l'étranger, stage, ...) et le développement des compétences à s'orienter. Il sera attendu de choisir la population et la méthode les plus adaptées au regard des objectifs poursuivis.

#### Références bibliographiques

Canzittu, D., & Corasin, E. (2019). Comment penser l'orientation scolaire et professionnelle dans les écoles du 21e siècle ? Vers une approche orientante de l'école. In D. Canzittu (Éd.), *Penser et agir l'orientation du 21e siècle : De l'élève au citoyen engagé* (pp. 103-114). Paris, France : Éditions Qui Plus Est.



European Lifelong Guidance Policy Network (2015). European lifelong guidance policies: Summative report 2007-2015. Jyväskylä, Finland: Finnish Institute for Educational Research.

Sovet, L., Zenasni, F., & Guegan, J. (2021). Approche intégrative des compétences à s'orienter. In V. Cohen-Scali (Éd.), *Psychologie de l'orientation tout au long de la vie : Défis contemporains et nouvelles perspectives* (pp. 101-116). Dunod.

Sultana, R. G. (2012). Learning career management skills in Europe: A critical review. *Journal of Education and Work*, 25(2), 225-248. doi:10.1080/13639080.2010.547846

## Sens et bien-être au travail

### Laurent SOVET

Laboratoire de Psychologie et d'Ergonomie Appliquées

[laurent.sovet@u-paris.fr](mailto:laurent.sovet@u-paris.fr) | Bureau 5038

Dans la littérature scientifique, le sens au travail est généralement appréhendé à travers deux concepts majeurs : le sens du travail (*meaning of work*) et le travail signifiant (*meaningful work*). Ce dernier se définit comme « l'expérience subjective d'un sens existentiel résultant de la correspondance entre l'individu et le travail » (Both-Nwabuwe et al., 2017, p. 12). Il s'agit d'un concept multidimensionnel qui englobe plusieurs dimensions comprenant notamment l'importance, la compréhension, la direction et la finalité du travail (Arnoux-Nicolas et al., 2017). Une récente méta-analyse montre des liens forts entre le travail signifiant et de nombreux indicateurs de bien-être et de performance au travail et notamment sur la satisfaction professionnelle (Allan et al., 2019). Dans le cadre de ce TER, il sera attendu de d'explorer les liens entre le travail signifiant et le bien-être au travail en intégrant d'éventuelles variables modératrices ou médiatrices et de choisir la méthode la plus adaptée au regard des aspects examinés. La réalisation d'études longitudinales est fortement encouragée.

#### Références bibliographiques

Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of meaningful work: A meta-analysis. *Journal of Management Studies*, 56, 500-528.

Arnoux-Nicolas, C., Sovet, L., Lhotellier, L., & Bernaud, J-L. (2017). Development and validation of the meaning of work inventory among French workers. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 17, 165-185.

Both-Nwabuwe, J. M. C., Dijkstra, M. T. M., & Beersma, B. (2017). Sweeping the floor or putting a man on the moon: How to define and measure meaningful work. *Frontiers in Psychology*. doi:10.3389/fpsyg.2017.01658

## Mesures, Impacts et développement de la tolérance à l'ambiguïté

### Franck ZENASNI

Laboratoire de Psychologie et d'Ergonomie Appliquées

[Franck.zenasni@u-paris.fr](mailto:Franck.zenasni@u-paris.fr)

On définit comme ambiguës toutes les situations, tâches, problèmes, idées, stimuli flou(e)s, incomplet(e)s, ambivalent(e)s, ou peu clair(e)s. Mac Donald (1970) parle de « situations (...) avec des déficiences d'indice ». On conçoit la tolérance à l'ambiguïté sur un axe bipolaire opposant le pôle de la tolérance à l'ambiguïté - les personnes tolérantes à l'ambiguïté

acceptent et/ou désirent les idées, les stimuli, les situations ambiguës-au pôle de l'intolérance à l'ambiguïté - les personnes intolérantes à l'ambiguïté ont des réactions de stress, réagissent prématurément et évitent les situations ambiguës. Pour Frenkel-Brunswick (1949) la tolérance à l'ambiguïté est à « généraliser à l'ensemble du fonctionnement émotionnel et cognitif (...) et caractérise à la fois un style cognitif, le système des croyances et des attitudes, le fonctionnement interpersonnel et social de chacun ainsi que tous les comportements de résolution de problème. ». L'objectif de ce TER est d'examiner l'impact de la tolérance l'ambiguïté dans différentes activités ainsi que d'identifier les facteurs favorables à son développement (Jach & Smillie , 2019). Des liens avec la personnalité "dark side", l'altruisme, l'anthropocentrisme, ou la tolérance pour la nouveauté pourront être étudiés (Pedovci et al, 2022)

Frenkel-Brunswick, E. (1949). Tolerance toward ambiguity as a personality variable. *American Psychologist*, 3, 268.

Jach, H. K., & Smillie, L. D. (2019). To fear or fly to the unknown: Tolerance for ambiguity and Big Five personality traits. *Journal of Research in Personality*, 79, 67-78.

Pedović, I., Ćirović, N., & Stošić, M. (2022). Towards a new operationalization of ambiguity intolerance: Short ambiguity intolerance scale (SAIS-7). *Current Psychology*, 1-17.

## Alternatives cognitives au status quo et changement comportemental

**Lucia BOSONE et Marie CHEVRIER**

Laboratoire de Psychologie et d'Ergonomie Appliquées

[Lucia.bosone@univ-eiffel.fr](mailto:Lucia.bosone@univ-eiffel.fr)

[Marie.chevrier@univ-eiffel.fr](mailto:Marie.chevrier@univ-eiffel.fr)

Les transitions vers la soutenabilité, au niveau sanitaire (e.g. bien-être physique et psychologique), social (e.g. égalité, justice sociale) ainsi que environnemental, nécessitent des transformations sur un ensemble de dimensions (i.e., économiques, sociales, culturelles et politiques) qui peuvent être soutenus par les individus tant à un niveau individuel (via un changement de leur style de vie) que collectif (en participant au changement social via le soutien de politiques publiques par exemple, ou l'engagement dans des initiatives collectives pro-environnementales dans leur cadre de travail), et dans plusieurs domaines comme le domaine du travail, de la mobilité, de la consommation. Des récents travaux suggèrent que la capacité des individus à imaginer ou à se représenter un monde alternatif soutenable est fortement liée à leur engagement dans des actions qui soutiennent ce changement (Wright et al., 2020). Si quelques recherches en cours explorent le lien existant entre la capacité à se représenter des mondes alternatifs - les alternatives cognitives - et l'intention des individus à s'engager en faveur de l'environnement (Lutz et al., 2022), le sujet reste encore peu exploré, notamment quant à (a) la raison pour laquelle cette capacité serait importante dans la motivation à s'engager (donc les variables médiatrices), ou encore (b) les pré-déterminants de cette capacité à s'imaginer une alternative cognitive, en termes psychologiques (e.g. future consciousness; Ahvenharju et al., 2021) ainsi que socio-économiques (revenus, catégorie socio-professionnelle...). Il est possible, par exemple, que les individus qui arrivent à se représenter mentalement un monde alternatif écologique jugent les actions pour aboutir à

une transition soutenable comme plus efficaces, à un niveau individuel, mais aussi collectif (e.g., rôle médiateur de l'efficacité participative et collective ; Jugert et al., 2016 ; Horsney et al., 2015 ; 2021). L'objectif des études menées dans ce TER sera d'analyser, d'une part, s'il existe un lien de causalité entre la capacité à se représenter des alternatives cognitives et l'intention de s'engager individuellement et collectivement pour une transition vers la soutenabilité, et d'autre part, quelles dimensions peuvent expliquer ce lien (efficacité par exemple?) et quels facteurs pré-déterminent cette habileté (future consciousness par exemple?). Dans ces études, la méthodologie expérimentale sera privilégiée.

Références bibliographiques :

Ahvenharju, S., Lalot, F., Minkkinen, M., & Quiamzade, A. (2021). Individual futures consciousness: Psychology behind the five-dimensional Futures Consciousness scale. *Futures*, 128, 102708.

Hornsey, M. J., Fielding, K. S., McStay, R., Reser, J. P., Bradley, G. L., & Greenaway, K. H. (2015). Evidence for motivated control: Understanding the paradoxical link between threat and efficacy beliefs about climate change. *Journal of Environmental Psychology*, 42, 57-65.

Hornsey, M. J., Chapman, C. M., & Oelrichs, D. M. (2021). Ripple effects: Can information about the collective impact of individual actions boost perceived efficacy about climate change?. *Journal of Experimental Social Psychology*, 97, 104217.

Jugert, P., Greenaway, K. H., Barth, M., Büchner, R., Eisentraut, S., & Fritsche, I. (2016). Collective efficacy increases pro-environmental intentions through increasing self-efficacy. *Journal of Environmental Psychology*, 48, 12-23.

Wright, J. D., Schmitt, M. T., Mackay, C. M., & Neufeld, S. D. (2020). Imagining a sustainable world: Measuring cognitive alternatives to the environmental status quo. *Journal of Environmental Psychology*, 72, 101523.

## Rapport à la règle, désengagement moral et déviance au travail.

### Julien Cestac & Tiffany Morisseau

Laboratoire de Psychologie et d'Ergonomie Appliquées

[julien.cestac@univ-eiffel.fr](mailto:julien.cestac@univ-eiffel.fr), [tiffany.morisseau@u-paris.fr](mailto:tiffany.morisseau@u-paris.fr)

La question du respect ou de la transgression des règles au travail, implique de nombreuses considérations tant sur le plan de l'organisation du travail, de la performance des collaborateurs, de leur bien-être ou encore sur celui de leur sécurité. La "déviance au travail", parfois nommée "[comportements contre-productifs](#)" a des conséquences économiques et humaines importantes. Robinson et Bennett (1995) ont défini la déviance au travail comme : "*un comportement volontaire qui viole des normes organisationnelles importantes et qui, ce faisant, menace le bien-être d'une organisation, de ses membres ou des deux*". De plus, ces auteurs ont proposé une typologie des comportements déviants selon deux dimensions orthogonales (déviance interpersonnelle/organisationnelle et déviance mineure/grave). Depuis la publication de l'article de Robinson et Bennett, la recherche sur cette thématique s'est considérablement développée (Mackey et al., 2021). Quelles sont les motivations et les freins à cette déviance au travail ? Nous proposons de mobiliser plusieurs concepts pour fournir un éclairage sur ces comportements. Ainsi, les notions d'acceptabilité et d'utilisabilité des règles (Nielsen, 1993), de justice distributive, procédurale et interactionnelle (Finkelstein et Truchot, 2006), ou encore de désengagement moral (Bandura, 2016) pourront être convoquées dans l'étude des comportements contre-productifs au travail. Plus spécifiquement, un intérêt sera porté sur l'effet, notamment en termes de confiance, de la souplesse et de la tolérance dans

l'application des règles, par exemple sur le respect des horaires de travail. Enfin, l'idée de transgression "utile" et/ou prosociale (Mo et al., 2022) pourra également être investiguée. Références pertinentes:

- Bandura, A. (2016). *Moral disengagement: How people do harm and live with themselves*. Worth Publishers.
- Finkelstein, R. & Truchot, D. (2006). Le sentiment d'injustice dans la vie quotidienne. Introduction au numéro spécial « les théories de la justice et leurs applications ». *Revue internationale de psychologie sociale*, 19, 5-15.
- Mackey, J. D., McAllister, C. P., Ellen, B. P., & Carson, J. E. (2021). A Meta-Analysis of Interpersonal and Organizational Workplace Deviance Research. *Journal of Management*, 47(3), 597-622. <https://doi.org/10.1177/0149206319862612>
- Mo, S., Lupoli, M. J., Newman, A., & Umphress, E. E. (2023). Good intentions, bad behavior: A review and synthesis of the literature on unethical prosocial behavior (UPB) at work. *Journal of Organizational Behavior*, 44(2), 335- 354. <https://doi.org/10.1002/job.2617>
- Nielsen, J. (1993). *Usability Engineering*. San Francisco, CA, USA : Morgan Kaufmann.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572. <https://doi.org/10.2307/256693>

## Intelligence artificielle et rapport au travail

**Tiffany Morisseau & Julien Cestac**

Laboratoire de Psychologie et d'Ergonomie Appliquées  
[tiffany.morisseau@u-paris.fr](mailto:tiffany.morisseau@u-paris.fr), [julien.cestac@univ-eiffel.fr](mailto:julien.cestac@univ-eiffel.fr),

L'objectif de ce projet est de recueillir un panorama des intuitions morales des individus vis-à-vis de l'utilisation de l'Intelligence Artificielle (par exemple ChatGPT, DeepL), dans le cadre du travail. Recourir à des outils reposant sur l'IA revient-il à tricher? Ou bien est-ce au contraire une manière intelligente de travailler? (Anders, 2023).

A partir d'un grand nombre de réponses de participants (préférences déclarées ou révélées par leurs choix entre plusieurs options), nous identifierons les facteurs qui déterminent les attitudes individuelles vis-à-vis de l'utilisation de l'IA dans de multiples contextes, pour alimenter la réflexion sur la meilleure façon d'intégrer la question du recours à ces outils dans l'évaluation des compétences. L'enjeu n'est par exemple pas le même selon qu'il s'agit d'évaluer les capacités de réflexion d'un étudiant, ou la performance d'un salarié qui doit produire du contenu.

Des questions connexes seront également explorées, comme celle de la paternité d'un contenu et de la propriété intellectuelle, et des conséquences (positives et négatives) de l'utilisation de ces outils pour l'individu (deskilling, perte de compétences, de créativité) et pour la société (perte de savoir-faire, de variété dans les productions humaines, etc.) (voir par exemple : Parasuraman, 2000).

Références pertinentes:

- Anders, B.A., (2023). Is using ChatGPT cheating, plagiarism, both, neither, or forward thinking? *Patterns*, 4(3):100694. <https://doi.org/10.1016/j.patter.2023.100694>
- Parasuraman, R. (2000). Designing automation for human use: Empirical studies and quantitative models. *Ergonomics*, 43(7), 931-951.

## Mesurer et expliquer les différences individuelles dans l’empreinte écologique

Christophe Mouchiroud

Laboratoire de Psychologie et d’Ergonomie Appliquées  
[christophe.mouchiroud@u-paris.fr](mailto:christophe.mouchiroud@u-paris.fr)

La psychologie différentielle porte aujourd’hui un intérêt croissant pour l’écologie et la transition vers des modes de vie soutenables. En effet, la somme des pratiques individuelles de consommation est à la base des désordres environnementaux actuels, désordres qui menacent la survie de la collectivité humaine. Parmi les réponses créatives apportées par la communauté scientifique pour tenter de solutionner ce problème sociétal (Mouchiroud & Zenasni, 2013), l’invention de la notion d’empreinte écologique (ou d’empreinte carbone) (Rees, 1992; Wackernagel & Rees, 1996) permet à chaque personne de connaître de façon assez exhaustive le degré de soutenabilité de son mode de vie (logement, transport, nourriture, consommations diverses), et, partant, de s’orienter vers des comportements plus durables.

Dans cette recherche, nous tenterons d’identifier les variables socio-démographiques et psychologiques qui expliquent le mieux ces différences dans chacune des dimensions de l’empreinte. Un intérêt particulier sera porté aux différences de ressources (capital économique, social et culturel), fortement associées avec l’empreinte dans les travaux existants (Moser & Kleinhüchelkotten, 2018). Parmi les variables psychologiques associées, on envisagera des médiations possibles entre ressources et empreintes, notamment au travers du sentiment de privilège (*sense of entitlement*) ou du degré de narcissisme de l’individu (Piff, 2014).

### Références :

- Moser, S., & Kleinhüchelkotten, S. (2018). Good intents, but low impacts: diverging importance of motivational and socioeconomic determinants explaining pro-environmental behavior, energy use, and carbon footprint. *Environment and behavior*, 50(6), 626-656.
- Piff, P. K. (2014). Wealth and the Inflated Self: Class, Entitlement, and Narcissism. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 40(1), 34-4.