



**HAL**  
open science

# Représentations sociales du travail en équipe et émotions

Boumédine Bouriche

► **To cite this version:**

Boumédine Bouriche. Représentations sociales du travail en équipe et émotions. CNRIUT'2022, Jun 2022, Roanne, France. hal-03825269v1

**HAL Id: hal-03825269**

**<https://amu.hal.science/hal-03825269v1>**

Submitted on 22 Oct 2022 (v1), last revised 25 Mar 2023 (v2)

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



B.Bouriche

## REPRESENTATIONS SOCIALES DU TRAVAIL EN EQUIPE ET EMOTIONS

Boumédine Bouriche  
IUT, Aix-Marseille Université  
Laboratoire de Psychologie Sociale, UR 849



# REMARQUES LIMINAIRES

B.Bouriche

- L'action humaine et la nécessité de **comprendre et contrôler le monde.**
- **La Connaissance comme outil stratégique.**
- **Les Représentations Sociales (RS) : éléments de l'équipement stratégique.**



# LE TRAVAIL EN EQUIPE : UN OBJET DE L'ACTION HUMAINE D'ENJEU SOCIETAL

- Un objet d'**expériences et de pratiques**
- Un objet d'**instabilité et de tensions**
- Un objet de **représentations sociales**

# REPRESENTATIONS SOCIALES

B. Bouriche

- systèmes organisés d'idées, d'opinions, d'attitudes, de connaissances et de croyances à propos d'un objet et partagées au sein d'un groupe social (Rateau, Moliner, Guimelli, & Abric, 2011)
- Formes symboliques de connaissance sur le monde avec une visée pratique.
- Mais... **Nature instable du monde et des individus.**



# ÉMOTIONS

B.Bouriche

- **Marqueurs** de l'expérience individuelle.
- **Signaux de dissonance** entre structures de connaissance et réalité (Rimé, 2005).
- Leur trait le plus distinctif : **rupture de continuité** dans l'interaction Individu-Réalité.

# ÉMOTIONS

B.Bouriche

- Une expérience émotionnelle a "la fonction d'une pierre de touche : la marque laissée sur la pierre échappe à la vue des autres, mais il en résulte une connaissance, ou bien le résultat a la forme d'une connaissance – il est dirigé vers un objet, l'objet a été testé, le résultat est une conviction." (Moscovici, 2005).
- Une expérience émotionnelle produit une **séquence de production de sens.**



# PROPOSITION THÉORIQUE

B.Bouriche

- L'expérience émotionnelle va être à l'origine d'une **dynamique représentationnelle**.

## HYPOTHÈSE THÉORIQUE

- Une expérience émotionnelle :
  - Positive : **consolidation de la RS**
  - Négative : **révision de la RS.**



# MÉTHODE

B.Bouriche

## Sujets

- **130 participants DUT GEA 2<sup>o</sup>Année (51.5% femmes; âge moyen = 20.4, e.type = 1.56)**
- **Simulation de gestion**  
**Équipes mixtes de sept à neuf participants**  
**Travail en équipe : dix périodes de prise de décision (cycle : analyse de la situation de l'entreprise, prise de décision, rapport de résultats).**  
**Durée : 3 jours dans un environnement compétitif et des salles séparées.**

# MÉTHODE

B.Bouriche

## PHASE 1 (AVANT)

IDENTIFICATION DU CONTENU ET DE LA  
STRUCTURE DE LA RS DU TRAVAIL EN ÉQUIPE

EXPÉRIENCE ÉMOTIONNELLE EN LIEN AVEC LE  
TRAVAIL EN ÉQUIPE

## PHASE 2 (APRÈS)

IMPACT DE L'EXPÉRIENCE ÉMOTIONNELLE  
SUR LA RS DU TRAVAIL EN ÉQUIPE



# MÉTHODE

B.Bouriche

## PHASE 1 : IDENTIFICATION DE LA RS DU TRAVAIL EN ÉQUIPE (AVANT)

### VOTRE VISION DU TRAVAIL EN EQUIPE

Le "TRAVAIL EN EQUIPE", est-ce pour vous

TOUJOURS, DANS TOUS LES CAS, UNE ACTIVITE QUI DEMANDE :

	Très probablement NON	Probablement NON	Probablement OUI	Très probablement OUI
que l'on DEPENDE les uns des autres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
que l'on PARTAGE LES MÊMES IDEES ET OPINIONS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
que l'on EXERCE DU POUVOIR	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
que l'on s'oit EFFICACE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
que l'on S'ENTRAIDE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
que l'on ait des RAPPORTS HIERARCHIQUES	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
que l'on prenne des DECISIONS COLLECTIVES	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
que l'on SE RECONNAISSE les uns les autres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
que l'on ait des METHODES DE TRAVAIL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
que l'on partage les MEMES VALEURS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
que l'on ait les MEMES OBJECTIFS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
que l'on gère des CONFLITS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
que l'on PARTAGE DES INFORMATIONS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
que l'on ait une ORGANISATION MATERIELLE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
que l'on gère des COMPETENCES	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
que l'on SE REPARTISSE des RÔLES et des RESPONSABILITES	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
que l'on PLANIFIE LE TRAVAIL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
que l'on applique des NORMES, des REGLES, des INSTRUCTIONS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

# MÉTHODE

B.Bouriche

## EXPÉRIENCE ÉMOTIONNELLE EN LIEN AVEC LE TRAVAIL EN ÉQUIPE

### Questionnaire Genevois d'Appraisal (QGA)

Version 3.0 – Août 2002

Geneva Emotion Research Group

Scherer, K. R. (2001). Appraisal considered as a process of multi-level sequential checking. In K. R. Scherer, A. Schorr, & T. Johnstone (Eds.). *Appraisal processes in emotion: Theory, Methods, Research* (pp. 92-120). New York and Oxford: Oxford University Press.

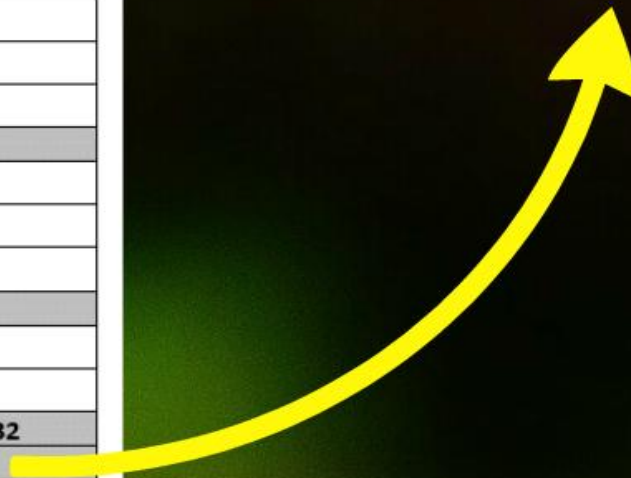
<i>Critères séquentiels d'évaluation cognitive</i>	<i>N° items QGA</i>
<b>Occurrence de l'expérience émotionnelle</b>	<b>1, 2, 3</b>
<b>Nouveauté</b>	
- Soudaineté	6
- Prédicibilité	7
- Familiarité	8
<b>Agrément intrinsèque</b>	<b>4, 5</b>
- Pertinence des buts/besoins	9
<b>Significations des Buts/Besoins</b>	
- Causalité : agent	12, 13, 16
- Causalité : motivation	14, 17
- Degré de certitude dans la prédiction des conséquences	18, 20, 21
- Inadéquation avec les attentes	19
- Opportunité	22, 23
- Urgence	26
<b>Potentiel de maîtrise</b>	
- Contrôle	25
- Puissance	27
- Ajustement	28
<b>Compatibilité avec les standards</b>	
- Standards externes	10, 11, 24
- Standards internes	10, 15
<b>Intensité et durée de l'expérience émotionnelle</b>	<b>29,30, 31 32</b>
<b>Description de l'épisode émotionnel</b>	<b>33, 34</b>

### TYPE D'EMOTION

Choisissez, parmi les termes émotionnels listés ci-dessous, celui qui correspond le mieux à ce que vous avez ressenti

- |   |   |   |  |  |   |
|---|---|---|--|--|---|
| <input type="radio"/> Tristesse               | <input checked="" type="radio"/> Joie   | <input checked="" type="radio"/> Colère | <input checked="" type="radio"/> Peur    | <input type="radio"/> Honte            | <input type="radio"/> Soulagement             |
| <input checked="" type="radio"/> Mépris       | <input type="radio"/> Culpabilité       | <input checked="" type="radio"/> Dégoût | <input checked="" type="radio"/> Plaisir | <input type="radio"/> Espoir           | <input checked="" type="radio"/> Satisfaction |
| <input type="radio"/> Amusement               | <input type="radio"/> Intérêt           | <input type="radio"/> Compassion        | <input type="radio"/> Regret             | <input checked="" type="radio"/> Haine | <input type="radio"/> Déception               |
| <input checked="" type="radio"/> Contentement | <input checked="" type="radio"/> Fierté |   |  |  |   |

La réponse est obligatoire.





# MÉTHODE

B.Bouriche

## PHASE 2 (APRÈS)

### IMPACT DE L'EXPÉRIENCE ÉMOTIONNELLE SUR LA RS DU TRAVAIL EN ÉQUIPE

#### VOTRE VISION DU TRAVAIL EN EQUIPE

Après avoir vécu cette expérience, le "TRAVAIL EN EQUIPE", est-ce

TOUJOURS, DANS TOUS LES CAS, UNE ACTIVITE QUI DEMANDE :

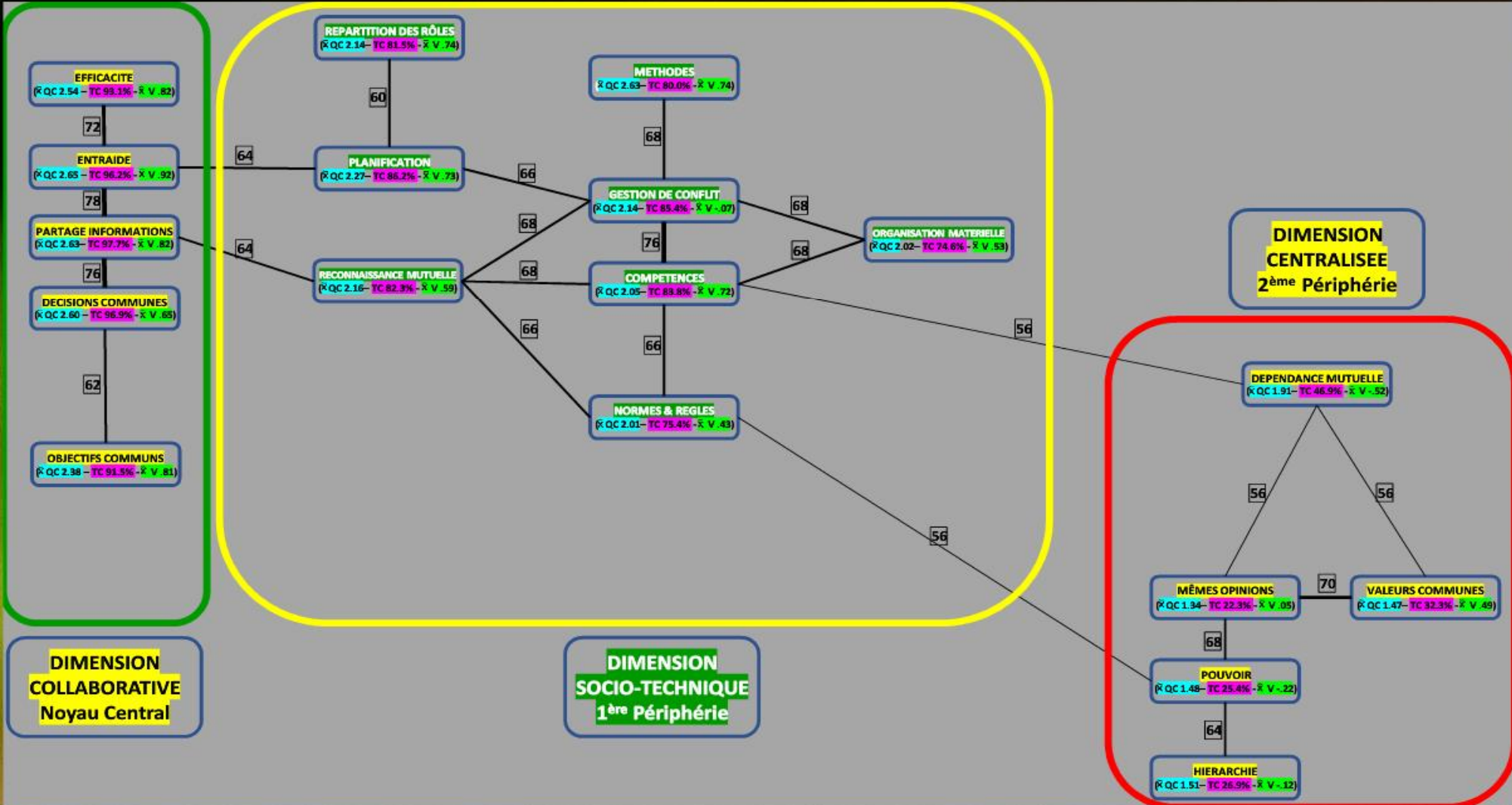
	Très probablement NON	Probablement NON	Probablement OUI	Très probablement OUI
que l'on DEPENDE les uns des autres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
que l'on PARTAGE LES MÊMES IDEES ET OPINIONS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
que l'on EXERCE DU POUVOIR	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
que l'on soit EFFICACE	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
que l'on S'ENTRAIDE	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
que l'on ait des RAPPORTS HIERARCHIQUES	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
que l'on prenne des DECISIONS COLLECTIVES	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
que l'on SE RECONNAISSE les uns les autres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
que l'on ait des METHODES DE TRAVAIL	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
que l'on partage les MEMES VALEURS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
que l'on ait les MEMES OBJECTIFS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
que l'on gère des CONFLITS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
que l'on PARTAGE DES INFORMATIONS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
que l'on ait une ORGANISATION MATERIELLE	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
que l'on gère des COMPETENCES	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
que l'on SE REPARTISSE des RÔLES et des RESPONSABILITES	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
que l'on PLANIFIE LE TRAVAIL	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
que l'on applique des NORMES et des REGLES	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

# RÉSULTATS

B.Bouriche

## PHASE 1 (AVANT)

### IDENTIFICATION DU CONTENU ET DE LA STRUCTURE DE LA RS DU TRAVAIL EN ÉQUIPE





# RÉSULTATS

B.Bouriche

## EXPÉRIENCE ÉMOTIONNELLE EN LIEN AVEC LE TRAVAIL EN ÉQUIPE

### Classes Émotionnelles

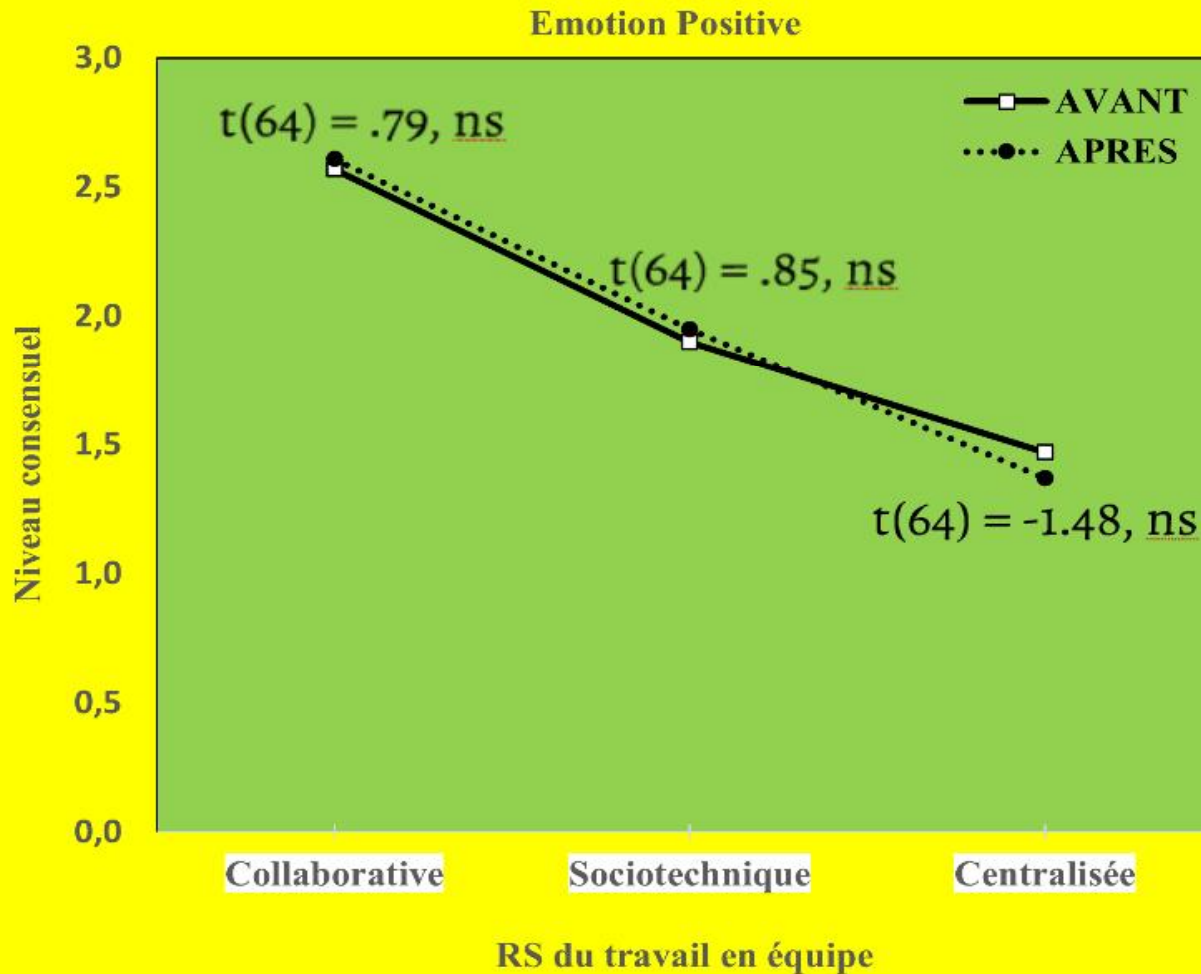
<b>Émotions Positives</b> (N= 65)	<b>ACCOMPLISSEMENT</b>  Fierté 44,62 % Satisfaction 24,61 % Joie 30,77 %
<b>Émotions Négatives</b> (N= 65)	<b>ANTAGONISME</b>  Dégoût 38,46 % Colère 35,39 % Haine 16,92 % Peur 7,69 % Mépris 1,54 %

# RÉSULTATS

B.Bouriche

## PHASE 2 (APRÈS)

### IMPACT D'UNE ÉMOTION POSITIVE SUR LA RS DU TRAVAIL EN ÉQUIPE



**PAS DE RÉVISION :  
STABILITÉ  
DE LA  
REPRÉSENTATION**

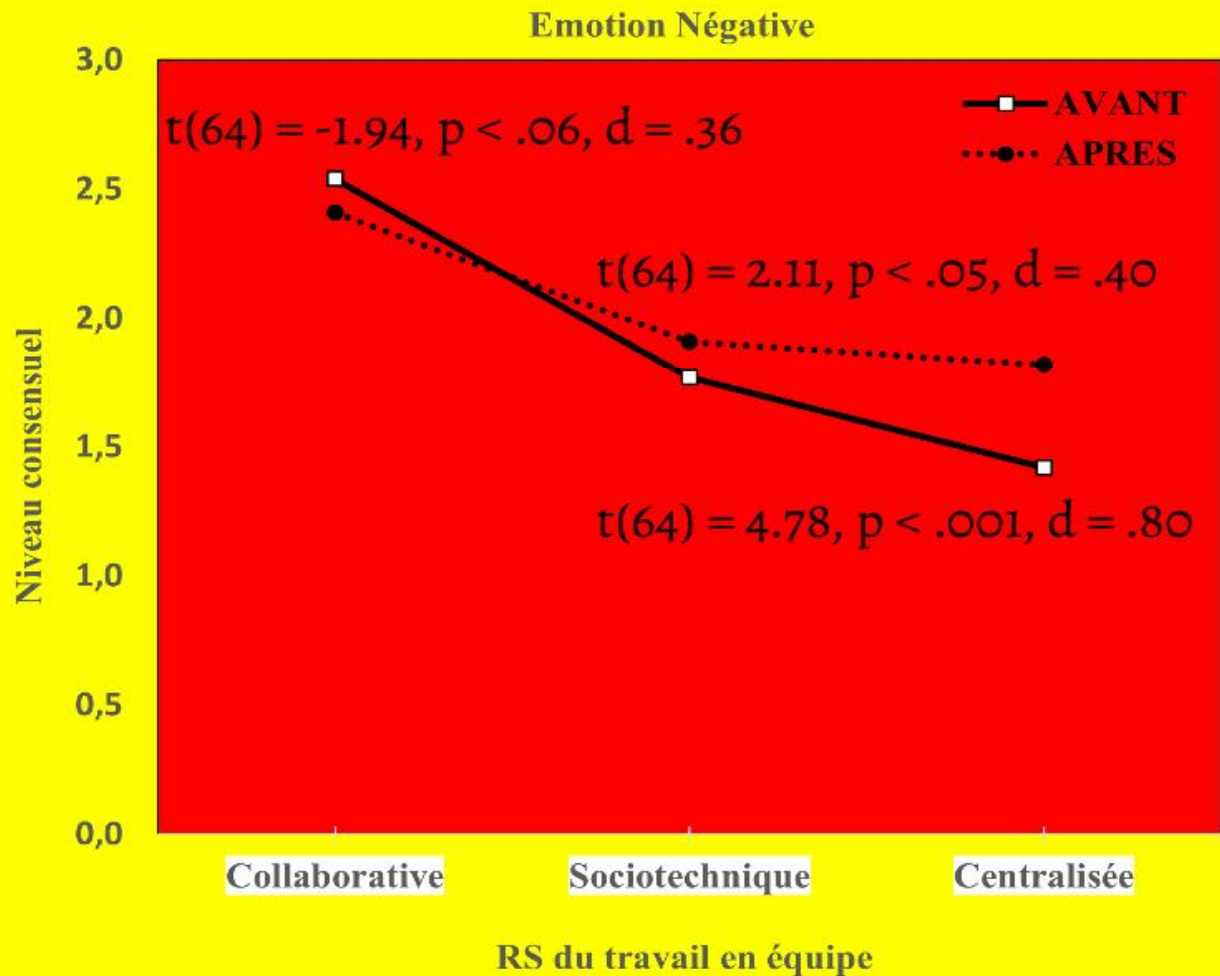


# RÉSULTATS

B.Bouriche

## PHASE 2 (APRÈS)

### IMPACT D'UNE ÉMOTION NÉGATIVE SUR LA RS DU TRAVAIL EN ÉQUIPE



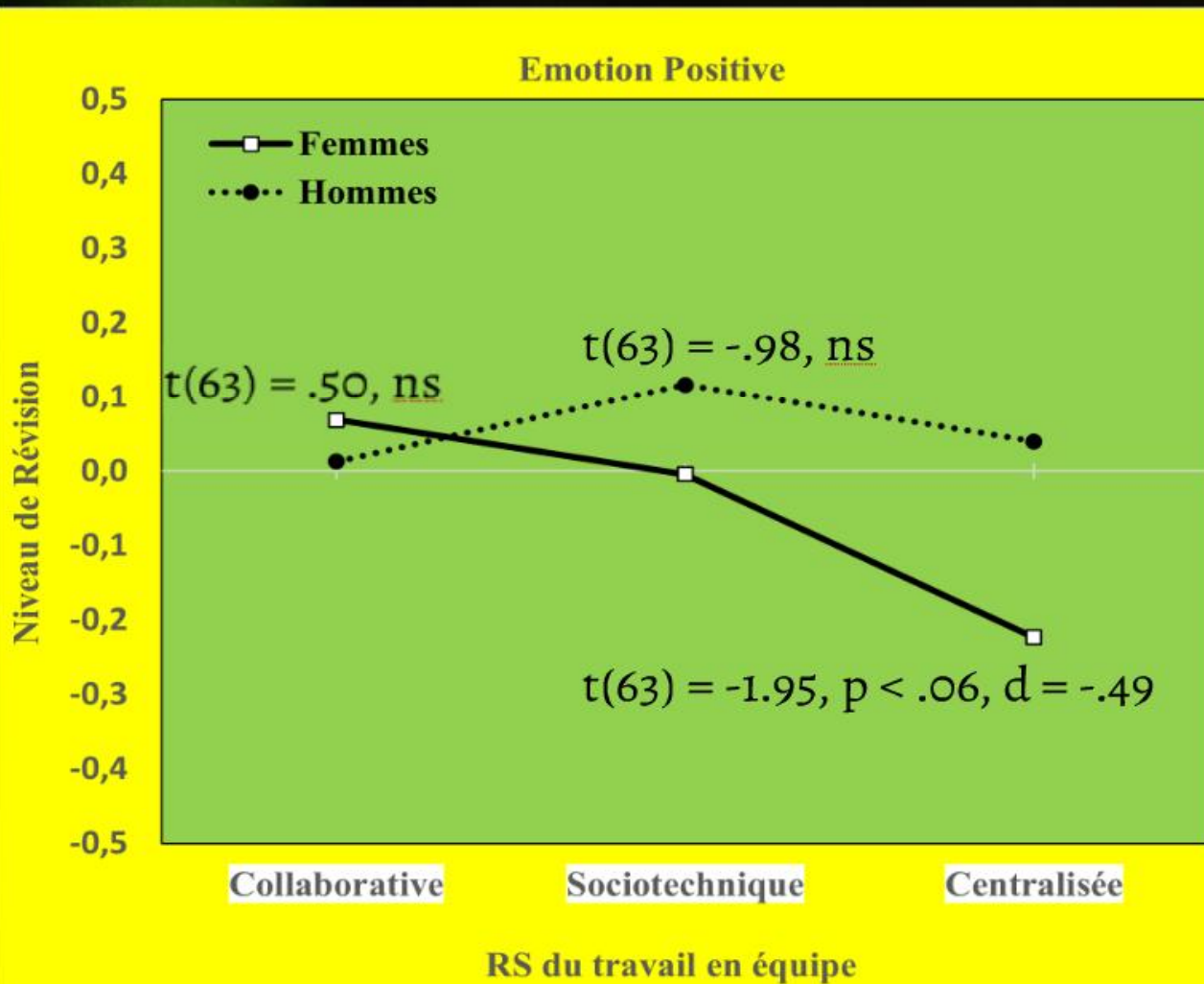
## RÉVISION DE LA RS :

- **Affaiblissement de la dimension collaborative**
- **Renforcement des dimensions centralisée et sociotechnique**

# RÉSULTATS

B.Bouriche

## PHASE 2 : IMPACT D'UNE ÉMOTION POSITIVE SUR LA RS DU TRAVAIL EN ÉQUIPE SELON LE GENRE



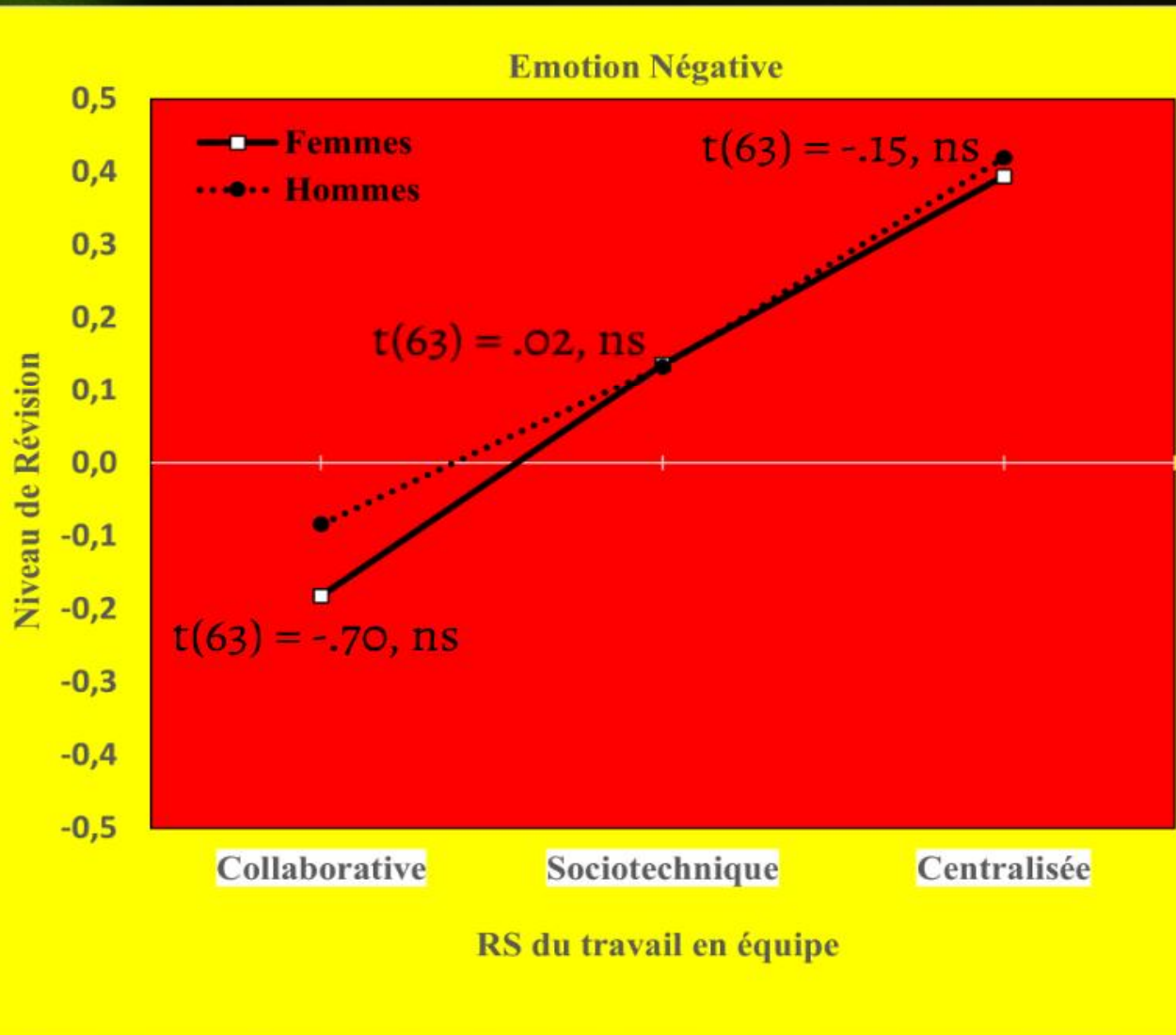
### RÉVISION DE LA RS :

- Uniquement pour les sujets féminins
- Affaiblissement de la dimension centralisée

# RÉSULTATS

B.Bouriche

## PHASE 2 : IMPACT D'UNE ÉMOTION NÉGATIVE SUR LA RS DU TRAVAIL EN ÉQUIPE SELON LE GENRE



**PAS DE DIFFÉRENCE  
DE GENRE DANS LA  
RÉVISION DE LA RS**



# CONCLUSION

- Une expérience émotionnelle positive **consolide bien la RS** alors qu'une expérience émotionnelle négative **entraîne une révision de la RS**.
- Cette **dynamique représentationnelle** est médiatisée par les rapports sociaux symboliques (ici de genre) : chez les sujets féminins , une expérience émotionnelle positive **entraîne une révision du stéréotype de genre** concernant l'organisation du travail (affaiblissement de la dimension centralisée).





B.Bouriche

## REPRESENTATIONS SOCIALES DU TRAVAIL EN EQUIPE ET EMOTIONS

Boumédine Bouriche  
IUT, Aix-Marseille Université  
Laboratoire de Psychologie Sociale, UR 849

