



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-03825269v2

HAL Id: hal-03825269

<https://amu.hal.science/hal-03825269v2>

Submitted on 25 Mar 2023

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.



REPRESENTATIONS SOCIALES DU TRAVAIL EN EQUIPE ET EMOTIONS

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



REMARQUES LIMINAIRES

- 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

- 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

- **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

- 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

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

HYPOTHÈSE THÉORIQUE

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

MÉTHODE

Sujets

- **130 participants DUT GEA 2^oAnnée (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

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

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

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.

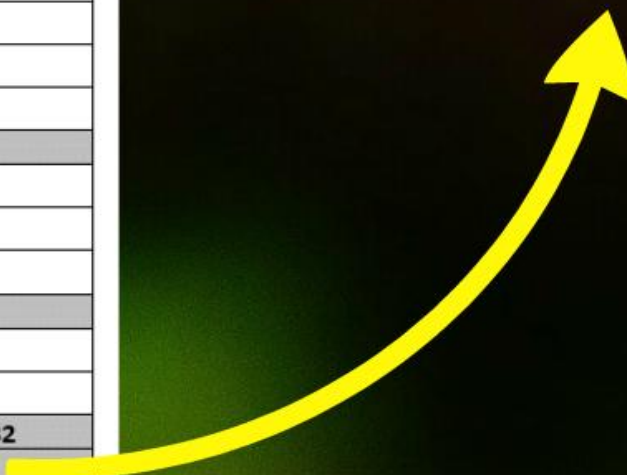
| <i>Critères séquentiels d'évaluation cognitive</i> | <i>N° items QGA</i> |
|--|---------------------|
| Occurrence de l'expérience émotionnelle | 1, 2, 3 |
| Nouveauté | |
| - Soudaineté | 6 |
| - Prédicibilité | 7 |
| - Familiarité | 8 |
| Agrément intrinsèque | 4, 5 |
| - Pertinence des buts/besoins | 9 |
| Significations des Buts/Besoins | |
| - 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 |
| Potentiel de maîtrise | |
| - Contrôle | 25 |
| - Puissance | 27 |
| - Ajustement | 28 |
| Compatibilité avec les standards | |
| - Standards externes | 10, 11, 24 |
| - Standards internes | 10, 15 |
| Intensité et durée de l'expérience émotionnelle | 29,30, 31 32 |
| Description de l'épisode émotionnel | 33, 34 |

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

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

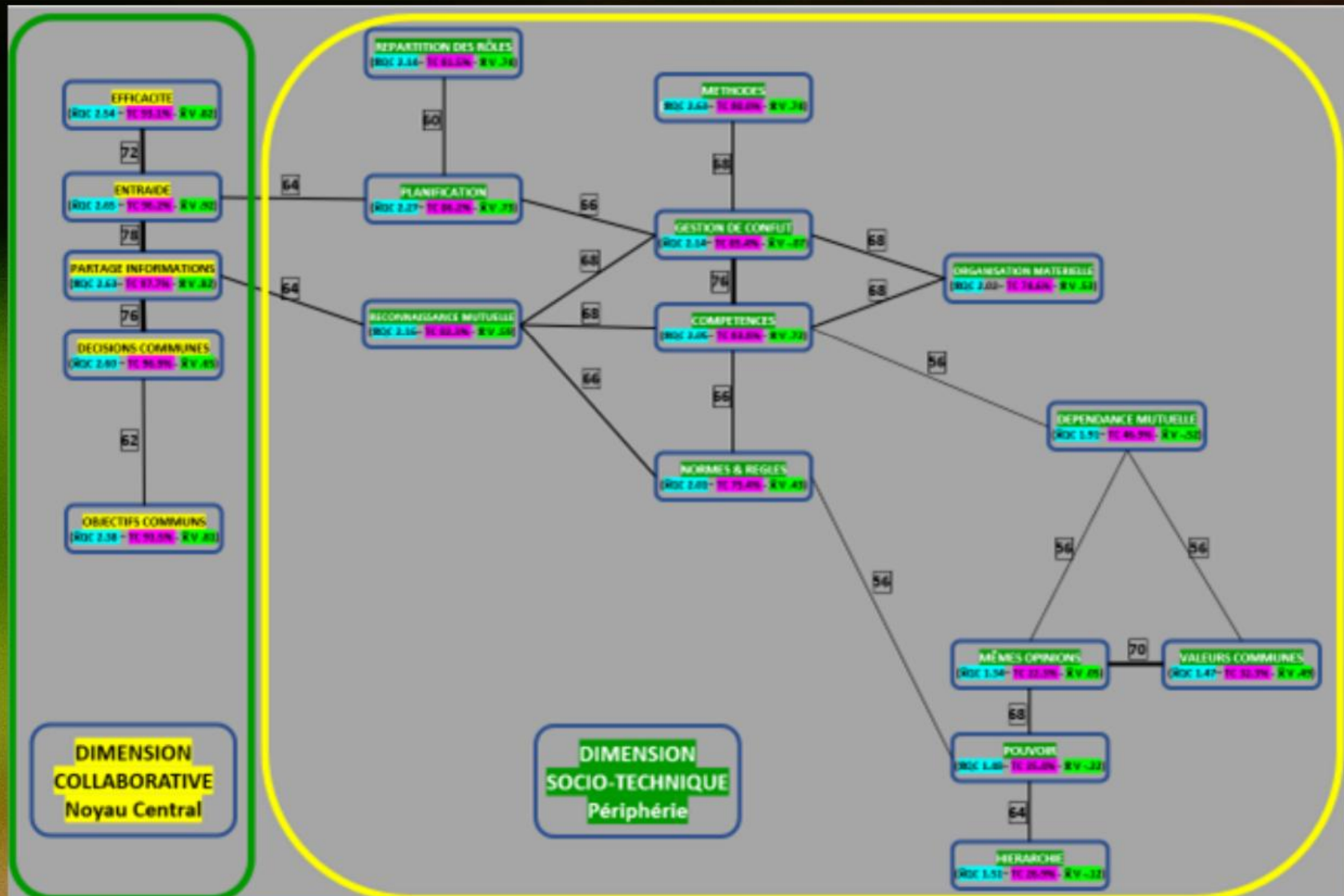
TOUJOURS, DANS TOUS LES CAS, UNE ACTIVITE QUI DEMANDE :

| | 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

PHASE 1 (AVANT)

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



RÉSULTATS

EXPÉRIENCE ÉMOTIONNELLE EN LIEN AVEC LE TRAVAIL EN ÉQUIPE

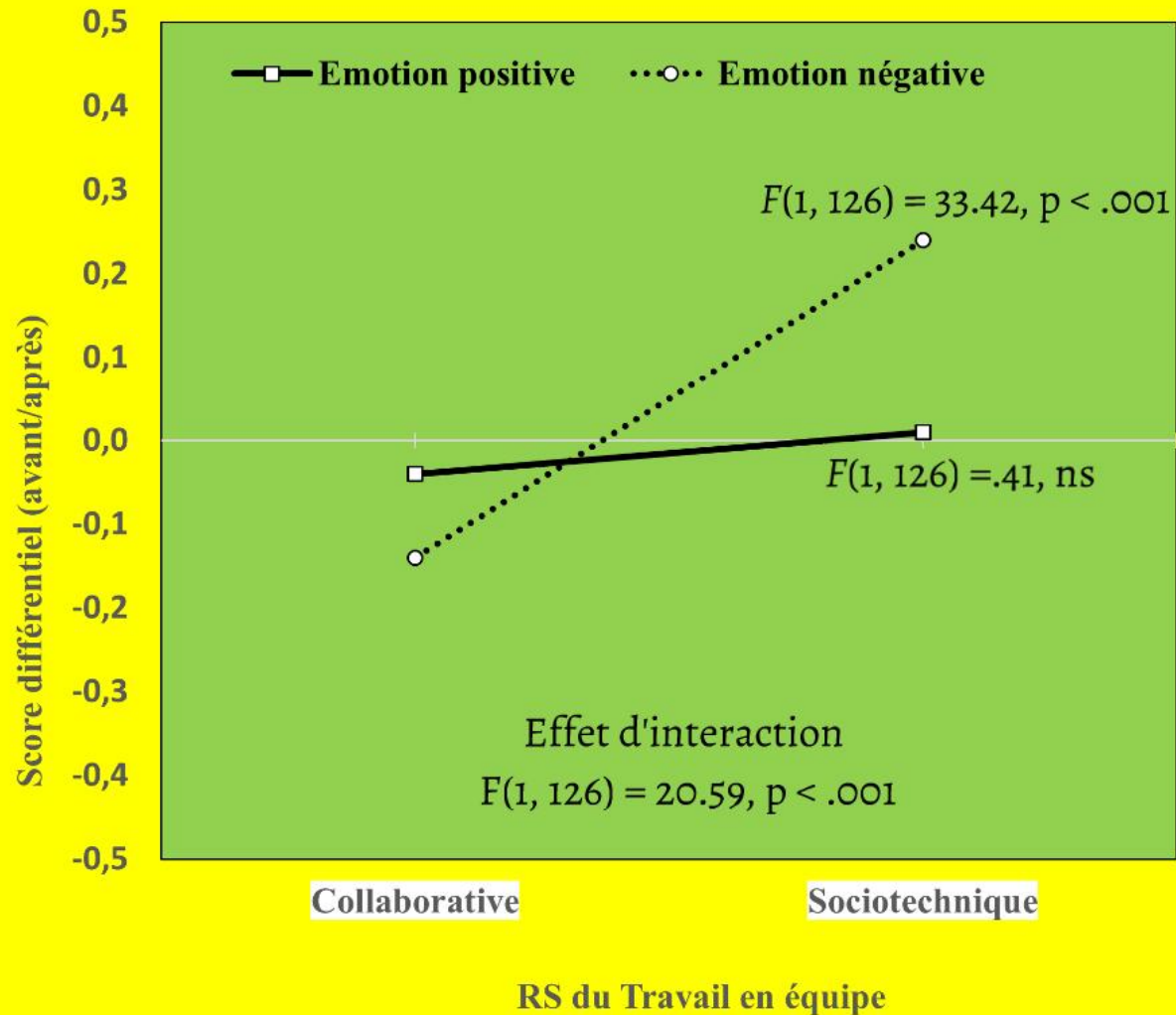
Classes Émotionnelles

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

RÉSULTATS

PHASE 2 (APRÈS)

IMPACT DE L'ÉMOTION SUR LA RS DU TRAVAIL EN ÉQUIPE

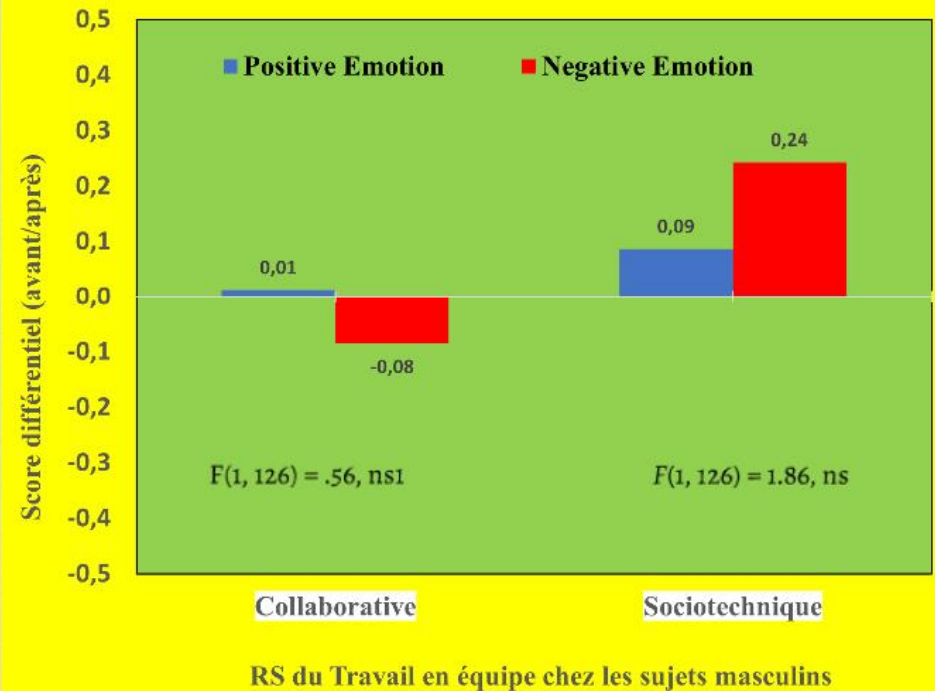
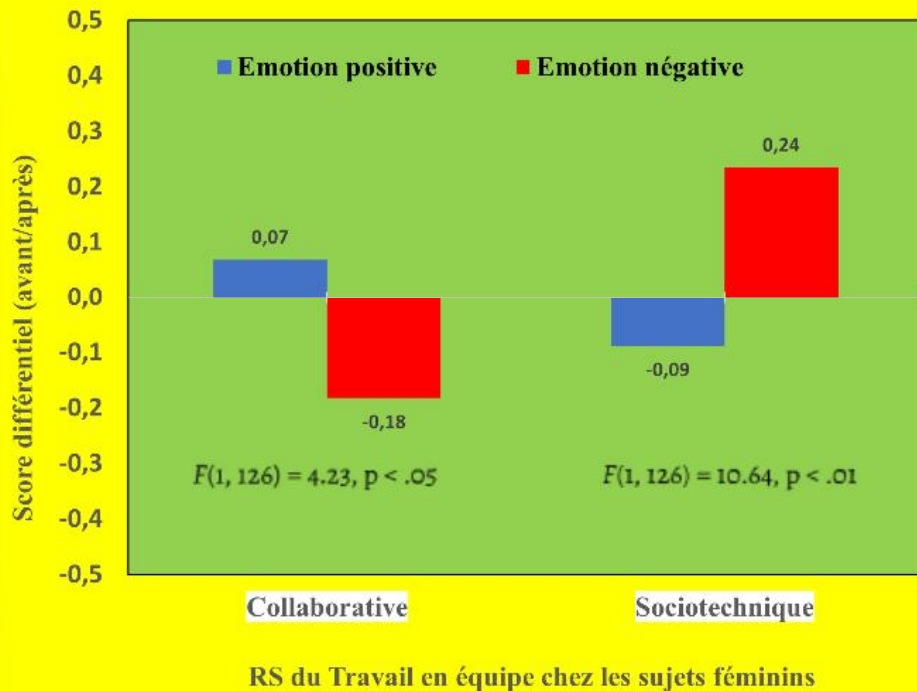


ÉMOTION POSITIVE :
STABILITÉ
DE LA
REPRÉSENTATION

ÉMOTION NÉGATIVE :
RÉVISION
Affaiblissement de la
dimension collaborative
Renforcement de la
dimension sociotechnique

RÉSULTATS

PHASE 2 : IMPACT DE L'ÉMOTION SUR LA RS DU TRAVAIL EN ÉQUIPE SELON LE GENRE



RÉVISION DE LA RS :
Uniquement pour les sujets féminins

CONCLUSION

- Une expérience émotionnelle positive **stabilise la RS** alors qu'une expérience émotionnelle négative entraîne une **clarification de la RS**.
- Cette dynamique représentationnelle est médiatisée par les rapports sociaux symboliques (ici de genre) : chez les sujets féminins , une expérience émotionnelle négative entraîne une confirmation **du stéréotype de genre** concernant l'organisation du travail (affaiblissement de la dimension collaborative et renforcement de la dimension sociotechnique).



**REPRESENTATIONS SOCIALES DU TRAVAIL EN EQUIPE
ET
EMOTIONS**

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

