UNIVERSITÉ DE NEUCHÂTEL

MÉMOIRE
Institut de psychologie du travail et des organisations

Un mémoire complet consiste en :

- Une idée générale d'un sujet de recherche
- Une partie théorique, qui résume l'état de recherche dans le domaine du mémoire, et qui développe la question de recherche
- La formulation de questions de recherche ou hypothèses et la façon d'étudier la question de recherche / tester les hypothèses
- La méthode : l'opérationnalisation des variables en question, le développement d'une méthode pour aborder la question de recherche
- La collecte des données
- L'analyse des données
- La rédaction des parties : l'introduction (de la théorie aux hypothèses) ; la méthode ; les résultats ; la discussion

Tous ces aspects font partie du mémoire.

Pour faciliter le processus et pour une synergie optimale, nous offrons aux étudiant-e-s de profiter, pour certains aspects, des recherches faites à l'IPTO. Si cela n'est pas demandé, et si l'étudiant-e présente un projet de mémoire convaincant, il ou elle peut faire un mémoire indépendant.
Trois 'types' de mémoire sont donc possibles : un mémoire "indépendant" (avec accord d'un professeur ou d'une professeure), un mémoire au sein d'une thématique d'une chaire et un mémoire au sein d'une recherche particulière. Le tableau sur la page suivante précise les différents types de mémoire.

Procédure à suivre :

1. Choisir un thème de mémoire et établir un accord avec le superviseur du mémoire
2. Rédiger le mémoire – en collaboration avec le superviseur
3. Inscrire le mémoire dans IS-Academia pour le cours et l'évaluation de la session où l'on souhaite faire valider ses crédits.
4. Soumettre le mémoire à votre superviseur 6 semaines avant le début de la session choisie. Définir avec votre superviseur la forme sous laquelle il désire recevoir la première version de votre mémoire (généralement pdf). Un feed-back vous sera donné, soyez préparé à effectuer des changements entre la date de la 1ère soumission et la session d'examens.
5. La version définitive de votre mémoire doit être remise, en format papier, reliée ou brochée AVANT le début de la session d'examens au secrétariat de l'IPTO qui se chargera de la déposer à la bibliothèque de la Faculté des Sciences.
6. Une fois le mémoire accepté, vous recevrez après la session d'examens, le formulaire de validation et d'évaluation mentionnant la note ainsi que les commentaires de votre superviseur

Phase	***A : mémoire indépendant***	***B : mémoire au sein d'une thématique chaire / projet***	***C : mémoire au sein d'une recherche particulière***
Une idée générale d'un sujet de recherche	Étudiant-e	Chercheur, marge de manœuvre	Chercheur
Une partie théorique, qui résume l'état de recherche dans le domaine du mémoire et qui développe la question de recherche	Étudiant-e	Une partie de la littérature mise à disposition, aide	Beaucoup de littérature mise à disposition, structure souvent donnée
La formulation de la question de recherche ou hypothèses et la façon d'étudier la question de recherche / tester les hypothèses	Étudiant-e	Collaboration	Chercheur et étudiant
La méthode : L'opérationnalisation des variables en question, le développement d'une méthode pour aborder la question de recherche	Étudiant-e	Normalement mise à disposition de méthodes déjà connues, parfois développement de méthodes additionnelles	Méthode décidée par le chercheur, ou développement de la méthode en proche collaboration
La collecte des données	Étudiant-e	Étudiant-e	Étudiant-e
L'analyse des données	Étudiant-e	Étudiant-e	Étudiant-e
La rédaction des parties : Introduction (de la théorie aux hypothèses) ; Méthode ; Résultats ; Discussion	Étudiant-e	Étudiant-e	Étudiant-e
Conditions	Un projet est établi et accepté par un professeur, si le projet échoue, l'étudiant doit commencer un autre thème de mémoire	Coordination avec l'IPTO (p.ex. par rapport au temps)	Coordination très proche avec le/la chercheuse, souvent assistant ou post-doc, restrictions temporelles
Suivi	Max 10 rencontres, max ½ heure par rencontre	Suivi proche	Suivi très proche
Heures	900	900	900
Possibilité de note	4-6	4-6	4-6
Recommandation	Recommandé, si l'étudiant-e veut travailler de façon indépendante sur un thème indépendant. Risque de très bonne ou très mauvaise note élevé	Recommandé	Recommandé, si le thème intéresse

LISTE DES MEMOIRES PROPOSES

1 TRIADE NOIRE DE LA PERSONNALITÉ ET DÉPRESSION PROFESSIONNELLE : UN EFFET MODÉRATEUR DE L'INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE ? 4

2 DÉPRESSION PROFESSIONNELLE ET TRAITS DE PERSONNALITÉ DU BIG FIVE 5

3 RÔLE DES DIFFÉRENCES INDIVIDUELLE DANS LE STYLE NARRATIF ET LEUR INFLUENCE SUR LA PERFORMANCE 6

4 TÂCHES ILLÉGITIMES DANS DIFFÉRENTES PROFESSIONS 7

5 COMMUNICATION ENTRE CHIRURGIENS ET INSTRUMENTISTES ET LEUR INFLUENCE SUR STRESS ET SATISFACTION 8

6 COMMUNICATION ENTRE CHIRURGIENS ET CIRCULANTES ET LEUR INFLUENCE SUR STRESS ET SATISFACTION 9

7 MEDICAL EMERGENCY DRIVEN TEAMS: DARF ICH AUCH MITMACHEN? 10

8 GESTION RH ET SANTÉ AU TRAVAIL DANS LE CADRE DE LA DIGITALISATION DE PROCESSUS ADMINISTRATIFS 11

9 QU'AVONS- NOUS RÉELLEMENT APPRIS DE CETTE PÉRIODE EXTRAORDINAIRE ? 12

Renzo Bianchi	Mémoire de type B
Titre	**Domaine**
1 Triade noire de la personnalité et dépression professionnelle : un effet modérateur de l'intelligence émotionnelle ?	Dépression professionnelle, intelligence émotionnelle, Machiavélisme, narcissisme, psychopathie, santé au travail

Description de la question de recherche

L'objectif de cette étude est d'investiguer les liens entre les « traits noirs » de la personnalité (Machiavélisme, narcissisme, et psychopathie) et la dépression professionnelle, en examinant le possible effet modérateur de l'intelligence émotionnelle sur ces liens. L'hypothèse sous-tendant l'étude est que les « traits noirs » de la personnalité ne sont pas dépressogènes en eux-mêmes et ne constitueront des facteurs de risque pour la dépression professionnelle que chez les individus à faible intelligence émotionnelle.

Les premières lectures

Bianchi, R., Patthey, N., Mirkovic, D., Lemaitre, B., & Schlegel, K. (2020). Machiavellian males with high emotional intelligence exhibit fewer depressive symptoms. *Personality and Individual Differences*, *158*, 109867. https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.109867

Schlegel, K., & Scherer, K. R. (2018). The nomological network of emotion knowledge and emotion understanding in adults: Evidence from two new performance-based tests. *Cognition & Emotion*, *32*(8), 1514-1530. https://doi.org/10.1080/02699931.2017.1414687

Méthodologie

Enquête en ligne ; questionnaire auto-rapporté ; Geneva Emotion Knowledge test.

Conditions, Restrictions

Jusqu'à 7 étudiant.e.s éligibles sur ce topic. Lectures en anglais. Capacité d'initiative et fort dynamisme pour le recrutement des participant.e.s.

Renzo Bianchi	Mémoire de type B
Titre	**Domaine**
2 Dépression professionnelle et traits de personnalité du Big Five	Dépression professionnelle, personnalité, santé au travail

Description de la question de recherche

L'objectif de cette étude est d'identifier les traits de personnalité du Big Five (névrosisme, extraversion, conscienciosité, agréabilité, ouverture) susceptibles de jouer comme facteurs de risque ou facteurs de protection vis-à-vis de la dépression professionnelle.

Les premières lectures

Hakulinen, C., Elovainio, M., Pulkki-Råback, L., Virtanen, M., Kivimäki, M., & Jokela, M. (2015). Personality and depressive symptoms: Individual-participant meta-analysis of 10 cohort studies. *Depression and Anxiety*, *32*(7), 461-470. https://doi.org/10.1002/da.22376

Jeronimus, B. F., Kotov, R., Riese, H., & Ormel, J. (2016). Neuroticism's prospective association with mental disorders halves after adjustment for baseline symptoms and psychiatric history, but the adjusted association hardly decays with time: A meta-analysis on 59 longitudinal/prospective studies with 443 313 participants. *Psychological Medicine*, *46*(14), 2883-2906. https://doi.org/10.1017/s0033291716001653

Méthodologie

Enquête en ligne ; questionnaire auto-rapporté.

Conditions, Restrictions

Jusqu'à 6 étudiant.e.s éligibles sur ce topic. Lectures en anglais. Capacité d'initiative et fort dynamisme pour le recrutement des participant.e.s.

Adrian Bangerter Marina Fiori	Mémoire Type B
Titre	**Domaine**
3 Rôle des différences individuelle dans le style narratif et leur influence sur la performance	Narratives, personnalité, intelligence émotionnelle

Description de la question de recherche

Les différences individuelles, telles que la personnalité, influencent le style narratif (McLean et al., 2019). Bien qu'il soit désormais prouvé que le style narratif est lié au bien être psychologique, il y a moins d'études qui ont investigué la relation entre style narratif et performance. De plus, il n'est pas certain que les prédicteurs connus de la performance, comme l'intelligence, la personnalité et l'intelligence émotionnelle puissent contribuer à la performance *à travers* le style narratif.

Le but de ce mémoire est de répondre à ces questions en analysant le contenu de vidéos dans lesquels des personnes présentent une thématique et sont ensuite évalués sur l'efficacité et le charisme de leur présentation. L'analyse sera faite dans un premier temps pour trouver des caractérisations (ou marqueurs) dans le style narratif utilisé associés avec certaines différences individuelles--notamment l'intelligence, la personnalité et l'intelligence émotionnelle—et après de lier les marqueurs narratifs avec la performance.

Différentes hypothèses peuvent être formulées concernant la manière dont les différences individuelles pourraient influencer le style narratif et la performance, comme par exemple que l'intelligence émotionnelle soit associé à un style narratif caractérisé par l'utilisation de mots à valence émotionnelle, qui contribuent à rendre la performance plus charismatique.

Les premières lectures

McLean, K. C., Syed, M., Pasupathi, M., Adler, J. M., Dunlop, W. L., Drustrup, D., Fivush, R., Graci, M. E., Lilgendahl, J. P., Lodi-Smith, J., McAdams, D. .P, McCoy, T., P (2019). The empirical structure of narrative identity: The initial Big Three. *Journal of Personality and Social Psychology*. https://10.1037/pspp0000247

Hirsh, J. B., & Peterson, J. B. (2009). Personality and language use in self-narratives. *Journal of Research in Personality*, *43*, 524–527. https://10.1016/j.jrp.2009.01.006

Méthodologie

Données déjà récoltées. Codage et analyse des données.

Conditions, Restrictions

1 personne. Lectures en anglais.

Franziska Tschan	**Mémoire type A/B**
Titre	**Domaine**
4 Tâches illégitimes dans différentes professions	Stress

Description de la question de recherche

Selon la théorie de SOS (Stress as Offense to Self), les tâches qui sont perçues comme illégitimes (tâches pas nécessaires ou tâches qu'on ne peut pas vraiment attendre de quelqu'un) sont stressantes, même si ces tâches n'ont aucun autre aspect « stressant ». Avoir à faire des tâches illégitimes menace l'intégrité de la personne – et ce « rabaissement » implicite ou explicite est le facteur dominant de stress. Il existe déjà un questionnaire général pour mesurer la charge de tâches illégitimes, nous l'avons utilisé dans certaines de nos recherches. Or, on a peu d'informations sur quelles tâches sont perçues comme illégitimes dans quelle profession.

L'objectif de ce mémoire est d'identifier (entretiens, analyse du travail, visites sur le lieu de travail - ou autre méthodologie) quelles tâches spécifiques sont perçues comme illégitimes dans des professions spécifiques et de développer et tester ce questionnaire spécifique. Les professions suivantes pourraient être particulièrement intéressantes : personnel de soin (infirmières, secrétaires, vendeuses, etc.). Les professions suivantes font déjà l'objet d'un travail de mémoire en cours : enseignants, employés restauration, sage-femmes.
Ce mémoire peut être fait seul.e ou à plusieurs. Une profession par étudiant.e. Etudiant.e.s qui sont à l'aise avec les méthodes qualitatives et quantitatives.

Les premières lectures

Semmer, N. K., Tschan, F., Meier, L. L., Facchin, S., & Jacobshagen, N. (2010). Illegitimate Tasks and Counterproductive Work Behavior. A*pplied Psychology-an International Review-Psychologie Appliquee-Revue Internationale*, *59*(1), 70-96. doi: DOI 10.1111/j.1464-0597.2009.00416.x

Semmer, N. K., Jacobshagen, N., Meier, L. L., Elfering, A., Beehr, T. A., Kälin, W., & Tschan, F. (2015). Illegitimate tasks as a source of work stress. *Work & Stress*, *29*(1), 32-56.

Méthodologie

Qualitative (entretiens), développement de questionnaire, quantitative.

Conditions, restrictions

Etudiant.e.s qui sont à l'aise avec les méthodes qualitatives et quantitatives ; Suivi du mémoire principalement à distance (Zoom/Skype). Les professions suivantes ont déjà été « prises » : Restauration, policiers/ères, enseignant.e.s.

Franziska Tschan Sandra Keller	Mémoire type C
Titre	**Domaine**
5 Communication entre chirurgiens et instrumentistes et leur influence sur stress et satisfaction	Groupes et équipes de travail

Description de la question de recherche

Nous avons observé plus de 100 opérations viscérales au CHUV. Entre autre, les évènements de communication ont été notés, souvent aussi en précisant le contenu. Ce mémoire consiste à développer un système de codage des remarques des observateurs.trices concernant la communication entre chirurgien.ne.s et instrumentistes (les infirmiers/ères qui donnent les instruments au/à la chirurgien.ne) en se basant sur les observations existantes et la recherche antérieure.
Chaque membre de l'équipe chirurgicale a aussi répondu à des questions après l'opération.
La question de recherche est la suivante : existe-t-il des liens entre le type de communication et les réponses aux questionnaires.
Travail basé sur des données existantes.

Les premières lectures

Bleakley, A., Allard, J., & Hobbs, A. (2012). 'Achieving ensemble': communication in orthopaedic surgical teams and the development of situation awareness-an observational study using live videotaped examples. *Adv Health Sci Educ Theory Pract.* doi: 10.1007/s10459-012-9351-6

Keller, S., Tschan, F., Semmer, N. K., Candinas, D., & Beldi, G. (2017). Effects of noise on communication and concentration during surgeries: The moderating role of experience and tasks *Paper presented at the 12th ICBEN congress on noise as a public health problem Zurich*

Mitchell, L., Flin, R., Yule, S., Mitchell, J., Coutts, K., & Youngson, G. (2010). Thinking ahead of the surgeon. An interview study to identify scrub nurses' non-technical skills. *Int J Nurs Stud*, 48, 818-828. doi: S0020-7489(10)00375-5 [pii]

Müller, P., Tschan, F., Keller, S., Seelandt, J., Beldi, G., Elfering, A., Dubach, B., Candinas, D., Pereira, D., & Semmer, N. (under review). Do nurses always perceive teamwork as worse than surgeons? Differences between teamwork quality perception in general and in specific surgeries.

Seelandt, J. C., Tschan, F., Keller, S., Beldi, G., Jenni, N., Kurmann, A., Candinas, D., & Semmer, N. K. (2014). Assessing distractors and teamwork during surgery: developing an event-based method for direct observation. *BMJ Qual Saf*, 23(11), 918-929. doi: 10.1136/bmjqs-2014-002860

Sevdalis, N., Wong, H. W. L., Arora, S., Nagpal, K., Healey, A., Hanna, G. B., & Vincent, C. A. (2012). Quantitative analysis of intraoperative communication in open and laparoscopic surgery. *Surgical endoscopy*, 1-8.

Tschan, F., Seelandt, J., Keller, S., Semmer, N. K., Kurmann, A., Candinas, D., & Beldi, G. (2015). Impact of case-relevant and case-irrelevant communication within the surgical team on surgical-site infection. *Br J Surg*, 102(13), 1718-1725. doi: 10.1002/bjs.9927

Méthodologie

- Participation au développement d'un système de codage des observations existantes
- Nettoyer les données et codages ; analyses

Conditions, restrictions

Suivi de mémoire principalement à distance (Zoom/Skype).

Franziska Tschan Sandra Keller	Mémoire type C
Titre	**Domaine**
6 Communication entre chirurgiens et circulantes et leur influence sur stress et satisfaction	Groupes et équipes de travail

Description de la question de recherche

Nous avons observé plus de 100 opérations viscérales au CHUV. Entre autre, les évènements de communication ont été notés, souvent aussi en précisant le contenu. Ce mémoire consiste à développer un système de codage des remarques des observateurs.trices concernant la communication entre chirurgien.ne.s et circulants (les infirmiers/ères qui apportent du matériel en salle d'opération) en se basant sur les observations existantes et la recherche antérieure.
Chaque membre de l'équipe chirurgicale a aussi répondu à des questions après l'opération.
La question de recherche est la suivante : existe-t-il des liens entre le type de communication et les réponses aux questionnaires.
Travail basé sur des données existantes.

Les premières lectures

Bleakley, A., Allard, J., & Hobbs, A. (2012). 'Achieving ensemble': communication in orthopaedic surgical teams and the development of situation awareness-an observational study using live videotaped examples. *Adv Health Sci Educ Theory Pract*. doi: 10.1007/s10459-012-9351-6

Mitchell, L., Flin, R., Yule, S., Mitchell, J., Coutts, K., & Youngson, G. (2010). Thinking ahead of the surgeon. An interview study to identify scrub nurses' non-technical skills. *Int J Nurs Stud*, 48, 818-828. doi: S0020-7489(10)00375-5 [pii]

Müller, P., Tschan, F., Keller, S., Seelandt, J., Beldi, G., Elfering, A., Dubach, B., Candinas, D., Pereira, D., & Semmer, N. (under review). Do nurses always perceive teamwork as worse than surgeons? Differences between teamwork quality perception in general and in specific surgeries.

Nestel, D., & Kidd, J. (2006). Nurses' perceptions and experiences of communication in the operating theatre: a focus group interview. *BMC Nurs*, 5, 1. doi: 1472-6955-5-1 [pii]

Riley, R. G., & Manias, E. (2006). Governance in operating room nursing: nurses' knowledge of individual surgeons. *Soc Sci Med*, 62(6), 1541-1551. doi: 10.1016/j.socscimed.2005.08.007

Seelandt, J. C., Tschan, F., Keller, S., Beldi, G., Jenni, N., Kurmann, A., Candinas, D., & Semmer, N. K. (2014). Assessing distractors and teamwork during surgery: developing an event-based method for direct observation. *BMJ Qual Saf*, 23(11), 918-929. doi: 10.1136/bmjqs-2014-002860

Timmons, S., & Tanner, J. (2005). Operating theatre nurses: emotional labour and the hostess role. *International journal of nursing practice*, 11(2), 85-91.

Tschan, F., Seelandt, J., Keller, S., Semmer, N. K., Kurmann, A., Candinas, D., & Beldi, G. (2015). Impact of case-relevant and case-irrelevant communication within the surgical team on surgical-site infection. *Br J Surg*, 102(13), 1718-1725. doi: 10.1002/bjs.9927

Méthodologie

- Participation au développement d'un système de codage des observations existantes
- Nettoyer données, codages ; Analyses des données avec SPSS

Conditions, restrictions

Suivi de mémoire principalement à distance (Zoom/Skype).

Franziska Tschan	Mémoires types B / C
Titre	**Domaine**
7 Medical Emergency Driven teams: Darf ich auch mitmachen?	Groupes, communication, coordination, performance

Description de la question de recherche

Diese Beschreibung ist deutsch abgefasst, weil nur Personen dafür in Frage kommen, die Deutsch und Deutschschweizer Dialekte verstehen.

In Zusammenarbeit mit dem Universitätsspital Basel untersuchen wir verschiedene Szenarien in denen Gruppen von Krankenschwestern und/oder Ärzten an einem Patientensimulator arbeiten und dort simulierte Notfallsituationen (z.B. ein Herzstilltand) behandeln. Diese Arbeiten werden auf Video dokumentiert. Wir untersuchen verschiedene Fragestellungen im Bereich der Mikrostruktur von Kommunikation und Kooperation in Zusammenhang mit Leistung.

Bei einer Untersuchung haben wir Teams von Medizinstudierenden untersucht. Nun kommt es oft vor, dass bei einem Dreierteam nur zwei sich wirklich beteiligen, und die dritte Person ein wenig abseits steht.

In der Gruppenforschung gibt es Literatur zu Ausseseitertum (ostracism), die zeigt, dass es oft sehr unangenehm ist, abseits zu stehen. Andererseits ist natürlich klar, dass wer sich nicht beteiligt, auch nicht verantwortlich für das Resultat der Gruppenarbeit gemacht werden kann.

Die Masterarbeit soll a) eruieren, wie viel solches Ausseinseiterum eigentlich vorkommt, und ob und wie die Aussenseiter eine Beteiligung suchen oder eingebunden werden. Es soll auch eruiert werden, ob Gruppen mit Aussenseitern Leistungseinbussen haben. Die Medizinstudenten haben zudem Fragebogen ausgefüllt (Wissen und Persönlichkeit vorher, und Befinden nachher). Deshalb kann man die Frage stellen, ob man Ausseseitertum in bestimmten Gruppenkonstellationen voraussagen kann. Mit der Arbeit kann man einen Beitrag leisten zur Frage, wie Ausseseiter in Gruppen integriert werden können.

Die Daten (Videos von Teams von Medizinstudierenden) stehen zur Verfügung, sie sind zum Teil auch schon transkribiert. Die Masterarbeit wird in sehr enger Kooperation mit den wissenschaftlichen Mitarbeitern im Projekt Human Factors in Medicine erarbeitet.

Les premières lectures

Erhältlich bei F. Tschan

Méthodologie

Analysieren von Videos von Simulationen mit medizinischen Teams. Ein Teil der Arbeit (alles mit Videos) muss in Neuchâtel in Lokalen des IPTO gemacht werden (Datenschutz). Arbeitsplätze stehen zur Verfügung.

Conditions - restrictions

Gutes Verstehen schweizerdeutscher Dialekte ist Voraussetzung. Rédaction mémoire en Français, Allemand ou Anglais possible. Suivi du mémoire principalement à distance.

Rafaël Weissbrodt	Mémoire Type B / C
Titre	**Domaine**
8 Gestion RH et santé au travail dans le cadre de la digitalisation de processus administratifs	Digitalisation ; stress au travail ; ergonomie

Description de la question de recherche

Le projet porte sur le rôle d'un service RH dans les projets de digitalisation de processus et de prestations au sein d'une administration publique. Le Service des ressources humaines de l'Etat du Valais, en collaboration avec le Service cantonal de l'informatique, souhaite développer un concept et des démarches pour renforcer la prise en compte des facteurs humains et organisationnels dans les projets de digitalisation. Dans ce contexte, les questions qui se posent sont les suivantes :

- Quels impacts les projets de digitalisation peuvent-ils avoir sur la santé du personnel et sur les caractéristiques de leur activité (p.ex. autonomie, charge de travail, contrôle, sens du travail, etc.) ?
- Quelles démarches mettre en place pour favoriser des impacts positifs et réduire des impacts négatifs lors de projets de digitalisation ?
- Spécifiquement au sein de l'Etat du Valais, comment les facteurs humains sont-ils pris en compte dans ces projets ?
- Quels processus pourraient être mis en place pour renforcer la prise en compte de ces facteurs, et quel rôle le service RH peut-il jouer ?

Les premières lectures

Barcenilla, J., & Bastien, J.-M.-C. (2009). L'acceptabilité des nouvelles technologies : Quelles relations avec l'ergonomie, l'utilisabilité et l'expérience utilisateur ? *Le travail humain*, *72*(4), 311-331.
Bobillier-Chaumon, M.-É. (2003). Évolutions techniques et mutations du travail : Émergence de nouveaux modèles d'activité. *Le travail humain*, *66*(2), 161-192.

Méthodologie

Méthodologie qualitative incluant :

- Une revue exploratoire des publications scientifiques sur le sujet, notamment dans le champ de la psychologie du travail et de l'ergonomie ;
- Des entretiens semi-structurés avec des acteurs.trices-clés de l'Etat du Valais (au sein du service RH, du service informatique, de services ayant mis en place des projets de digitalisation), ainsi qu'avec des intervenant.e.s externes (p.ex. consultant.e.s en UX ou autres) ;
- Eventuellement une ou deux études de cas sur des services ayant conduit des projets.

Conditions, Restrictions

1 personne. Intérêt pour les méthodes qualitatives et pour les thèmes de la digitalisation, de l'organisation du travail et de l'ergonomie (surtout ergonomie organisationnelle et *user experience*). Idéalement, l'étudiant.e devrait avoir une bonne culture générale en informatique. Le mémoire se déroulant en milieu réel de travail, un grand sens des responsabilités et de l'entregent sont nécessaires.

Sibylle Heunert Doulfakar Rafaël Weissbrodt	Mémoire Type B / C
Titre	**Domaine**
9 Qu'avons- nous réellement appris de cette période extraordinaire ?	Développement organisationnel (apprentissage organisationnel post-crise)

Description de la question de recherche

L'actuelle pandémie a déstabilisé nos organisations et mobilisé tant les individus que les équipes pour faire face à la crise. Les compétences exigées par la situation émergent sans formation préalable et à partir de la motivation individuelle, collective et organisationnelle.
Selon l'organisation apprenante (Senge, 2006), un contexte inédit permettrait le développement d'un comportement nouveau. Cependant, ce dernier se transformerait en compétence activable et réutilisable uniquement si celle-ci est conscientisée, aussi bien au niveau individuel que collectif, et si l'organisation la considère comme une compétence utile pour son avenir. L'étude exploratoire se base sur l'application systémique auprès d'organisations volontaires d'une démarche d'apprentissage collectif post-crise selon la grille de lecture des 7 éléments essentiels de Trigon (Glasl et al., 2020) et basé sur les 7 caractéristiques d'une organisation apprenante (Marsick et Watkins, 2003).

Les premières lectures

Glasl, F., Kalcher, T., & Piber, H. (2020). Professionelle Prozessberatung. *Das Trigon-Modell der sieben OE-Basisprozesse*, 4. Auflage. Berne: Haupt Verlag
Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (2003). Demonstrating the value of an organization's learning vulture : The dimensions of the Learning Organization Questionnaire. *Advances in Developing Human Resources*, *5*(2), 132-151
Senge, P. M. (2006). The fifth discipline: The art and practice of the learning organization. Broadway Business

Méthodologie

Etude exploratoire, recherche-action.

Conditions, Restrictions

Une personne. Elaboration des outils de récolte des données (survey monkey). Disponibilité dès avril-mai 2020. Lectures en français anglais et allemand. Rédaction en français (ou allemand).