

# MÉMOIRES 2024/25

---

## 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/la superviseur.e du mémoire
2. Rédiger le mémoire – en collaboration avec le/la superviseur.e
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 votre mémoire à la date choisie par votre superviseur-e.
5. La version imprimée, reliée ou brochée de votre mémoire doit être remise 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.e

## LISTE DES MEMOIRES PROPOSES

1. Est-ce que parler plus est favorable au candidat lors des entretiens de sélection digitaux ? .....	4
2. Le choix du médium dans les entretiens digitaux asynchrones .....	5
3. Le regard est-il important lors d'entretiens de sélection digitaux asynchrones ? .....	6
4. Effets de la formulation des questions sur le comportement passé sur la qualité des réponses.....	7
5. Effets du médium de communication et du statut de l'interlocuteur sur le comportement d'interruption .....	8
6. Peut-on détecter la personnalité à partir de la lecture du CV ? .....	9
7. Interprofessionnalité en institution de soins psychiatriques .....	10
8. Etude des transferts de patient.e.s entre unités/services de soins psychiatriques .....	11
9. Validation d'exercices d'assessment center .....	12
10. Supplemental Work – What are the positive and negative sides of working in the evening ?.....	13
11. Perfectionistic thoughts.....	14
12. Does impression management on the job foster career success?.....	15
13. Knowing what you get? Realistic job previews and economic stressors..	16
14. Coping with job insecurity: The role of marketability perceptions and career opportunities.....	17
15. My home is my castle: Who benefits from remote work during the COVID-19 pandemic? .....	18
16. Career insecurity and career engagement during the COVID-19 pandemic.....	19
17. Unpacking citizenship pressure: the good, the bad, and what we are missing .....	20
18. Can essential workers better deal with perceived overqualification? .....	21
19. What about Justice? Investigating Working From Home (WFH) in Switzerland.....	22

<b>20. Soutien social non utile .....</b>	<b>23</b>
<b>21. Interventions pour la gestion des frontières entre travail et vie personnelle .....</b>	<b>24</b>
<b>22. Facteurs de stress au travail et à la maison .....</b>	<b>25</b>
<b>23. Le travail hybride : la nouvelle norme en Suisse?.....</b>	<b>26</b>
<b>24. Conflits et enrichissement travail-famille : quelles sont les conséquences pour la prochaine génération ?.....</b>	<b>27</b>
<b>25. Ménopause : défis et avantages pour le lieu de travail .....</b>	<b>28</b>
<b>26. Quinze ans d'évolution des conditions de travail : une étude transversale répétée dans une administration cantonale .....</b>	<b>29</b>

<b>Adrian BANGERTER</b> <b>Koralie ORJI</b>	
<b>Titre</b>	<b>Domaine</b>
<b>1. Est-ce que parler plus est favorable au candidat lors des entretiens de sélection digitaux ?</b>	Selection du personnel ; Entretien de sélection
<b>Description de la question de recherche</b>	
<p>Les entretiens vidéo asynchrones (AVIs) connaissent une montée en popularité en tant qu'outil de présélection dans le processus de recrutement. L'AVI représente une méthode d'entretien de sélection où les candidat-e-s n'ont aucune interaction directe avec un-e recruteur-euse. Leurs réponses sont enregistrées via une webcam et un microphone, sur une plateforme en ligne, pour être évaluées ultérieurement.</p> <p>Pendant que les candidat-e-s répondent aux questions, un minuteur s'affiche généralement à l'écran, indiquant le temps disponible pour répondre. Ils ne sont en aucun cas obligés de remplir tout le temps alloué. Cependant, étant donné que le temps de réponse est prédéfini, les candidat-e-s ont souvent tendance à continuer à parler pour occuper le temps disponible.</p> <p>Ce mémoire vise non seulement à comprendre cette tendance en fonction des limites de temps prédéfinis, mais aussi à comparer les performances, l'anxiété et la gestion de l'impression entre la "réponse initiale" des candidat-e-s et leur réponse complète. Pour répondre à ces questions, il sera nécessaire de coder les réponses produites par les participant-e-s à partir de données existantes telles que des enregistrements vidéo, audio et des transcriptions.</p>	
<b>Les premières lectures</b>	
<p>Bangerter, A., Corvalan, P., &amp; Cavin, C. (2014). Storytelling in the selection interview? How applicants respond to past-behavior questions. <i>Journal of Business and Psychology</i>, 29(4), 593-604.</p> <p>Brosy, J., Bangerter, A., &amp; Mayor, E. (2016). Disfluent responses to job interview questions and what they entail. <i>Discourse Processes</i>, 53(5-6), 371-391.</p>	
<b>Récolte des données</b>	
Données mises à disposition des étudiant.e.s (enregistrements d'entretiens d'embauche digitaux, retranscription, etc.). Codage.	
<b>Type d'analyse des données</b>	
Analyses quantitatives (test-t), analyses qualitatives (analyse de contenu)	
<b>Autres remarques</b>	
Rédaction en français ou anglais	

<b>Adrian BANGERTER</b> <b>Koralie ORJI</b>	
<b>Titre</b>	<b>Domaine</b>
<b>2. Le choix du médium dans les entretiens digitaux asynchrones</b>	Selection de personnel, entretien de sélection ; entretien digital asynchrone
<b>Description de la question de recherche</b>	
<p>Les entretiens vidéo asynchrones (AVIs) gagnent en popularité comme outil de présélection dans le processus de recrutement. L'AVI représente une méthode d'entretien de sélection où les candidat-e-s n'ont aucune interaction directe avec un recruteur. Leurs réponses sont enregistrées via une webcam et un microphone, sur une plateforme en ligne, puis évaluées ultérieurement.</p> <p>Lors de leur participation à un AVI, les candidat-e-s ont le choix du média d'entretien. Ils peuvent opter pour répondre avec leur téléphone portable, leur tablette ou encore leur ordinateur. Ce choix, laissé libre à chaque candidat-e, pourrait influencer la perception des recruteurs et même leur évaluation. Dans cette étude, nous analyserons (1) le choix du média dans les AVIs par les candidat-e-s (2) les effets du choix du média sur leurs comportements et leur évaluation.</p>	
<b>Les premières lectures</b>	
<p>Lukacik, E. R., Bourdage, J. S., &amp; Roulin, N. (2022). Into the void: A conceptual model and research agenda for the design and use of asynchronous video interviews. <i>Human Resource Management Review</i>, 32(1), 100789.</p> <p>Roulin, N., Lukacik, E. R., Bourdage, J. S., Clow, L., Bakour, H., &amp; Diaz, P. (2023). Bias in the background? The role of background information in asynchronous video interviews. <i>Journal of Organizational Behavior</i>, 44(3), 458-475.</p>	
<b>Récolte des données</b>	
Etude de terrain avec étudiant-e-s comme participant-e-s. Les étudiant-e-s participent à un AVI (utilisant une plateforme existante). VI = choix du médium, VDs = effets sur comportements et évaluation.	
<b>Type d'analyse des données</b>	
Codage des données (analyse de contenu) et analyses quantitatives (p.ex. régression)	
<b>Autres remarques</b>	
Rédaction en français ou anglais	

<b>Adrian BANGERTER</b> <b>Koralie ORJI</b>	
<b>Titre</b>	<b>Domaine</b>
<b>3. Le regard est-il important lors d'entretiens de sélection digitaux asynchrones ?</b>	Selection du personnel ; Gestion d'impression ; entretien digital asynchrone
<b>Description de la question de recherche</b>	
<p>Les entretiens vidéo asynchrones (AVI) gagnent en popularité en tant qu'outil de pré-sélection dans la sélection du personnel, par rapport aux entretiens traditionnels en face à face ou en ligne. L'AVI est une méthode d'entretien de sélection sur le web où les candidat-e-s n'ont aucune interaction avec un-e recruteur-euse. Leurs réponses sont enregistrées via une webcam et un microphone, sur une plateforme en ligne et peuvent être évaluées ultérieurement. Toutefois, le manque d'interaction pendant les AVI a un impact sur la façon dont les candidat-e-s s'engagent dans la gestion des impressions (GI).</p> <p>Comme les AVI sont des pratiques encore peu répandues, les conseils sur leur utilisation sont disponibles (p.ex. YouTube). Un conseil fréquent est de regarder dans la caméra. Dans ce mémoire, il s'agit d'explorer les effets d'une instruction expérimentale de regarder dans la caméra sur le comportement verbal et non-verbal de participant-e-s à une entretien AVI. On cherche à répondre à deux questions: (1) Est-ce que les instructions changent le comportement des participant-e-s? et (2) Est-ce que ces changements sont perceptibles par des personnes qui évaluent les vidéos?</p>	
<b>Les premières lectures</b>	
<p>Langer, M., König, C.J. &amp; Hemsing, V. (2020). Is anybody listening? The impact of automatically evaluated job interviews on impression management and applicant reactions, <i>Journal of Managerial Psychology</i>, 35(4), pp. 271-284.</p> <p>Basch, J.M., Melchers, K.G., Kegelmann, J. &amp; Lieb, L. (2020). Smile for the camera! The role of social presence and impression management in perceptions of technology-mediated interviews, <i>Journal of Managerial Psychology</i>, 35(4), 285-299.</p>	
<b>Récolte des données</b>	
<p>Etude expérimentale avec des étudiant-e-s comme participant-e-s. Les étudiant-e-s participent à un AVI (utilisant une plateforme existante). Manipulation de l'instruction (avec ou sans instruction de regarder la caméra). Analyse des effets sur le comportement et l'évaluation.</p>	
<b>Type d'analyse des données</b>	
<p>Analyses quantitatives (test-t), analyses qualitatives (analyse de contenu)</p>	
<b>Autres Remarques</b>	
<p>Rédaction en français ou anglais</p>	

<b>Adrian BANGERTER</b>	
<b>Titre</b>	<b>Domaine</b>
<b>4. Effets de la formulation des questions sur le comportement passé sur la qualité des réponses</b>	Sélection du personnel, entretien comportemental, performance maximale vs. typique
<b>Description de la question de recherche</b>	
<p>Lors d'un entretien comportemental, les candidat-e-s décrivent leurs expériences passées. Ces descriptions sont analysées pour mesurer des compétences pertinentes pour le poste. Une étude récente montre que seulement environ la moitié des participants mentionnent des expériences reflétant une performance maximale. Cela peut être dû au fait que les gens cherchent dans leur mémoire des expériences typiques à raconter, plutôt que des expériences où ils ont montré une performance maximale. Au sein d'un groupe de candidat-e-s, un mélange de personnes qui racontent des performances maximales et typiques n'est pas idéale et peut fausser les résultats de la sélection.</p> <p>Dans cette étude, il s'agira, à l'instar de Huffcutt et al. (2024), d'étudier les effets de la formulation de la question sur la qualité des réponses données. L'hypothèse est que, comparée à une question typique (« Parlez-moi d'une situation où... »), une question invitant les candidat-e-s à raconter une performance maximale (p.ex. « Parlez-moi d'une situation où vous démontré votre plus grande capacité de ... ») donnera lieu à des réponses de meilleure qualité.</p> <p>L'hypothèse sera testée dans une étude expérimentale en laboratoire (simulation d'entretiens réels).</p>	
<b>Les premières lectures</b>	
<p>Bangerter, A., Corvalan, P., &amp; Cavin, C. (2014). Storytelling in the selection interview? How applicants respond to past behavior questions. <i>Journal of Business and Psychology</i>, 29, 593-604.</p> <p>Huffcutt, A. I., Howes, S. S., Murphy, D. D., &amp; Murphy, S. A. (2024). Enhancing consistency of maximal responding in behavior description interviews: An exploration of priming and response length. <i>Personnel Assessment and Decisions</i>, 10(1), 1.</p>	
<b>Récolte des données</b>	
Etude expérimentale avec étudiant-e-s comme participant-e-s. Création d'un entretien comportemental, manipulation (probablement inter-sujets) de la question posée, retranscription et analyse des réponses.	
<b>Type d'analyse des données</b>	
Analyses quantitatives (test-t), analyses qualitatives (analyse de contenu)	
<b>Autres Remarques</b>	
Rédaction en français, allemand ou anglais	

<b>Adrian BANGERTER</b>	
<b>Titre</b>	<b>Domaine</b>
<b>5. Effets du médium de communication et du statut de l'interlocuteur sur le comportement d'interruption</b>	Coordination des tâches, gestion de tâches multiples, communication, politesse
<b>Description de la question de recherche</b>	
<p>Dans les interactions sociales, il est important de montrer, à chaque moment de l'interaction, que l'on est attentif à son partenaire. Ceci est d'autant plus important que l'interaction se déroule en temps réel et que l'interlocuteur a un statut élevé. Les interactions peuvent cependant être interrompues par une autre sollicitation, créant ainsi une situation multi-tâches mais aussi un dilemme social.</p> <p>Dans cette étude, il s'agit de tester l'influence de ces deux facteurs (statut et médium) sur le comportement d'interruption (c'est-à-dire d'interrompre une conversation avec quelqu'un qui est en train de parler). Les participants (des étudiants) prennent part à des conversations avec des personnes de statut différent (faible ou élevé) et via des médias plus ou moins riches (p.ex. Zoom vs. téléphone). Pendant la conversation, ils reçoivent une sollicitation urgente qui requiert d'interrompre la conversation. La variable dépendante concerne leur comportement (est-ce qu'ils réagissent immédiatement ou est-ce qu'ils attendent un moment opportun de la conversation, est-ce qu'ils le signalent à leur interlocuteur, etc.).</p>	
<b>Les premières lectures</b>	
<p>Chevalley, E., &amp; Bangerter, A. (2010). Suspending and reinstating joint activities with dialogue. <i>Discourse Processes</i>, 47, 263-291.</p> <p>Morand, D. A. (1996). Dominance, deference, &amp; egalitarianism in organizational interaction: A sociolinguistic analysis of power and politeness. <i>Organization Science</i>, 7, 544-556.</p>	
<b>Récolte des données</b>	
Etude expérimentale avec étudiants comme participants. Création d'une situation de communication avec deux tâches différentes, et qui requièrent de communiquer via des médias différents. Enregistrement vidéo et analyse du processus de suspension d'une conversation.	
<b>Type d'analyse des données</b>	
Analyses quantitatives (test-t), analyses qualitatives (analyse de contenu)	
<b>Autres Remarques</b>	
Rédaction en français, allemand ou anglais	



<b>Adrian BANGERTER</b>	
<b>Titre</b>	<b>Domaine</b>
<b>6. Peut-on détecter la personnalité à partir de la lecture du CV ?</b>	Sélection du personnel, personnalité
<b>Description de la question de recherche</b>	
<p>Le curriculum vitae (CV) est un des documents les plus utilisés lors de la sélection du personnel. La lecture du CV fait partie d'une des procédures de tri classiques lors de la présélection de dossiers. Cependant, on sait très peu de choses sur la manière dont les évaluateurs se font une opinion des candidat.e.s à partir de leur CV. Bien que le CV soit parfois standardisé, il laisse encore beaucoup de marge pour une personnalisation, et il est légitime de se demander si la manière dont un CV est rédigé peut renseigner sur la personnalité d'un.e candidat.e.</p> <p>Utilisant une ou deux bases de données existantes de CV (n total env. 500, CV disponible en format pdf), on développera et testera des hypothèses sur les liens entre des traits de personnalité (mesurées par le HEXACO) et des aspects du CV (p.ex. mention d'activités extracurriculaires, présence de photo, langage et formulations). En contrepartie de la mise à disposition de ces bases de données, les étudiant-e-s recolleront des données pour contribuer à la constitution d'une nouvelle base de données.</p>	
<b>Les premières lectures</b>	
<p>Cole, M. S., Feild, H. S., Giles, W. F., &amp; Harris, S. G. (2009). Recruiters' inferences of applicant personality based on resume screening: do paper people have a personality? <i>Journal of Business and Psychology</i>, 24, 5-18.</p> <p>Funder, D. C. (1995). On the accuracy of personality judgment: a realistic approach. <i>Psychological Review</i>, 102(4), 652.</p>	
<b>Récolte des données</b>	
<p>Utilisation d'un échantillon de CV existant dont les auteures remplissent un questionnaire de personnalité</p> <p>Récolte de données d'autres CV pour un la constitution d'un échantillon ultérieur</p>	
<b>Type d'analyse des données</b>	
Codage de CVs (analyse de contenu). Mise en relation avec des traits de personnalité par le biais d'analyses quantitatives (corrélation, régression).	
<b>Autres Remarques</b>	
Possibilité de démarrer rapidement les analyses (données existantes mises à disposition).	

<b>Adrian BANGERTER et Julie GAVIN (Centre Neuchâtelois de Psychiatrie, CNP)</b>	
<b>Titre</b>	<b>Domaine</b>
<b>7. Interprofessionnalité en institution de soins psychiatriques</b>	Identification sociale; Collaboration professionnelle
<b>Description de la question de recherche</b>	
<p>Dans le secteur des soins, le besoin de travailler en réseaux avec des professionnels de différents corps de métier est central. Il existe une tension entre organisation hiérarchique, identité professionnelle (compétences métier) et partage de tâches (ex: tâches admin) sollicitant des compétences transverses. Il s'agira de documenter et investiguer les représentations de l'interprofessionnalité au CNP et identifier d'éventuels problèmes de collaboration interprofessionnelle. Comment les personnes perçoivent-elles cette collaboration interprofessionnelle, comment la gèrent-elles (est-ce vu comme un enrichissement vs un stresser)?</p>	
<b>Les premières lectures</b>	
<p>Gerber, M., Kraft, E., &amp; Bosshard, C. (2018). La collaboration interprofessionnelle sous l'angle de la qualité. Bulletin des Médecins Suisses, 99(44), 1524-1529.</p> <p>Folkman, A. K., Tveit, B., &amp; Sverdrup, S. (2019). Leadership in interprofessional collaboration in health care. Journal of Multidisciplinary Healthcare, 97-107.</p>	
<b>Récolte des données</b>	
Entretien portant sur la collaboration interprofessionnelle.	
<b>Type d'analyse des données</b>	
Analyses qualitatives.	
<b>Autres Remarques</b>	
Rédaction en français ou anglais	

<b>Adrian BANGERTER et Julie GAVIN (Centre Neuchâtelois de Psychiatrie, CNP)</b>	
<b>Titre</b>	<b>Domaine</b>
<b>8. Etude des transferts de patient.e.s entre unités/services de soins psychiatriques</b>	Coordination dans les organisations; Communication
<b>Description de la question de recherche</b>	
<p>Les processus de transfert (des patients, des objets, des informations) constituent un problème classique dans les hôpitaux. Un exemple est le transfert entre ambulatoire et hospitalier, avec des patient.e.s qui peuvent être “parachuté.e.s” de l’un vers l’autre sans qu’il y ait une discussion entre les soignant.e.s de part et d’autre.</p> <p>On s’intéresse à la question de la transversalité de la communication entre unités et services à travers l’étude des transferts. Comment développer la communication et la collaboration, p.ex. des échanges informels et pour relayer les patient.e.s? La transversalité est un enjeu important pour la cohésion de l’institution et pour accompagner les patient.e.s.</p> <p>Le travail peut éventuellement impliquer des déplacements entre différents sites (Neuchâtel/La Chaux de Fonds/Préfargier)</p>	
<b>Les premières lectures</b>	
<p>Beament, T., Ewens, B., Wilcox, S., &amp; Reid, G. (2018). A collaborative approach to the implementation of a structured clinical handover tool (iSoBAR), within a hospital setting in metropolitan Western Australian: A mixed methods study. <i>Nurse Education in Practice</i>, 33, 107-113.</p> <p>Burm, S., Boese, K., Faden, L., DeLuca, S., Huda, N., Hibbert, K., &amp; Goldszmidt, M. (2019). Recognising the importance of informal communication events in improving collaborative care. <i>BMJ Quality and Safety</i>, 28(4):289-295. doi: 10.1136/bmjqs-2017-007441.</p>	
<b>Récolte des données</b>	
<p>Démarche observationnelle (observation d’appels téléphoniques de transmission) ou entretien portant sur les incidents critiques sur l’expérience vécue de transmission</p> <p>Possibilité de comparer les informations transmises et reçues</p>	
<b>Type d'analyse des données</b>	
Analyses qualitatives.	
<b>Autres Remarques</b>	
Rédaction en français ou anglais	

**Adrian BANGERTER et Eva FORCLAZ (Centre d'Information et d'Orientation Professionnelle (CIO), Office d'orientation scolaire, professionnelle et de carrière, Canton du Valais)**

**Titre**

**9. Validation d'exercices d'assessment center**

**Domaine**

Bilan de compétences, assessment center

**Description de la question de recherche**

A l'heure où le marché du travail demande de faire preuve de plus en plus d'agilité et d'adaptation, l'employabilité ne se définit plus uniquement par des « hard skills » mais également et surtout via des « soft skills » ou compétences-clés. Dans ce cadre, il vous est proposé de participer à un projet de mise à jour d'un dispositif d'assessment center pionnier ayant fait ses preuves depuis plus de 10 ans dans le domaine de l'insertion professionnelle en Suisse romande. Le CIO, faisant partie de L'office d'orientation scolaire, professionnelle et de carrière, Canton du Valais, offre une démarche d'assessment de six compétences-clés qui peut donner lieu à une attestation de maîtrise desdites compétences.

Un aspect important de la validité de l'assessment center est la construction et l'utilisation d'exercices fiables et valides. Le CIO veut revoir et moderniser certains des exercices composant l'assessment. Le travail de master consiste à reconceptualiser les exercices et construire et analyser une étude pour les valider par rapport à des critères psychométriques (p.ex. accord interjuge, validité convergente et discriminante).

**Les premières lectures**

Hoffman, B. J., Kennedy, C. L., LoPilato, A. C., Monahan, E. L., & Lance, C. E. (2015). A review of the content, criterion-related, and construct-related validity of assessment center exercises. *Journal of Applied Psychology*, 100(4), 1143–1168. <https://doi.org/10.1037/a0038707>

**Récolte des données**

Adaptation d'exercices existants et échelles d'évaluation, analyse de tâches  
Constitution d'un échantillon pour la validation (avec la collaboration du CIO)  
Passation des exercices et analyse des données

**Type d'analyse des données**

Analyses quantitatives.

**Autres Remarques**

Rédaction en français ou anglais

<b>Lisa BOENKE</b>	
<b>Titre</b>	<b>Domaine</b>
<b>10. Supplemental Work – What are the positive and negative sides of working in the evening ?</b>	Demands and resources, stress, recovery
<b>Description de la question de recherche</b>	
<p>Jobs nowadays are becoming more and more boundaryless, as it becomes increasingly common for employees to be able to choose where and when they want to work. In your master thesis, you will investigate « supplement work», defined as resuming work-related tasks after official working hours. Although supplemental work has several negative consequences, especially for the recovery and well-being of employees, there may also be a more positive side. Researchers are becoming more interested in why employees engage in supplemental work. Imagine you have an important deadline coming up, and due to the stress, you cannot stop thinking about work. In this case, you could try to use supplemental work as a way to reduce your stress. In your master thesis topic, your goal will be to shed light on the positive and negative sides of supplemental work. For example, you could look into mediators or boundary conditions of the effects of supplemental work on recovery, well-being, or performance of employees. This will have important practical implications for employees, organizations, and policymakers.</p>	
<b>Les premières lectures</b>	
<p>Weigelt, O., &amp; Syrek, C. (2017). Ovsiankina's Great Relief: How Supplemental Work during the Weekend May Contribute to Recovery in the Face of Unfinished Tasks. <i>International Journal of Environmental Research and Public Health</i>, 14(12), 1606. <a href="https://doi.org/10.3390/ijerph14121606">https://doi.org/10.3390/ijerph14121606</a></p> <p>Eichberger, C., Derks, D., &amp; Zacher, H. (2022). A daily diary study on technology-assisted supplemental work, unfinished tasks, and sleep: The role of problem-solving pondering. <i>International Journal of Stress Management</i>, 29(1), 61–74. <a href="https://doi.org/10.1037/str0000237">https://doi.org/10.1037/str0000237</a></p>	
<b>Récolte des données</b>	
Recrutement et accompagnement de 30 participant.e.s pour une étude de journal de bord	
<b>Type d'analyse des données</b>	
Quantitative analysis (e.g., regression) with possibility for more complex analysis with the PROCESS macro	
<b>Autres Remarques</b>	
Rédaction en français, anglais ou allemand	

<b>Lisa BOENKE</b>	
<b>Titre</b>	<b>Domaine</b>
<b>11. Perfectionistic thoughts</b>	Perfectionism, well-being, stress, work-related thinking
<b>Description de la question de recherche</b>	
<p>In today's world, we strive for perfection. Also in the workplace, employees should be willing to go 'above and beyond' for work and strive for nothing less than 'perfect'. Is perfectionism really a good thing at work? Whereas companies see perfectionism (i.e., adhering to high standards, being highly oriented towards details, and being overly self-critical) as a secret strength for high-quality performance, detrimental health consequences have been associated with perfectionism, including mental fatigue and increased risk for cardiovascular and somatic illnesses. Thus, perfectionism in the workplace could be coined as a misunderstood yet understudied phenomenon. In your master thesis, you will investigate the role of perfectionism in the workplace, specifically perfectionistic thoughts. For example, research what triggers perfectionistic thinking, its consequences, or even what might buffer the negative effects while increasing the positive ones.</p>	
<b>Les premières lectures</b>	
<p>Stoeber, J. (2018). The psychology of perfectionism: An introduction. In J. Stoeber (Ed.), The psychology of perfectionism: Theory, research, applications (pp. 3-16). London: Routledge.</p> <p>Reis, D., &amp; Prestele, E. (2020). The role of trait and state perfectionism in psychological detachment from daily job demands. <i>Stress and Health</i>, 36(2), 228–245. <a href="https://doi.org/10.1002/smi.2901">https://doi.org/10.1002/smi.2901</a></p> <p>Prestele, E., Altstötter-Gleich, C., &amp; Lischetzke, T. (2020). Is it better not to think about it? Effects of positive and negative perfectionistic cognitions when there is increased pressure to perform. <i>Stress and Health</i>, 36(5), 639–653. <a href="https://doi.org/10.1002/smi.2951">https://doi.org/10.1002/smi.2951</a></p> <p>Ocampo, A. C. G., Wang, L., Kiazad, K., Restubog, S. L. D., &amp; Ashkanasy, N. M. (2020). The relentless pursuit of perfectionism: A review of perfectionism in the workplace and an agenda for future research. <i>Journal of Organizational Behavior</i>, 41(2), 144–168. <a href="https://doi.org/10.1002/job.2400">https://doi.org/10.1002/job.2400</a></p>	
<b>Récolte des données</b>	
Recrutement et accompagnement de 30 participant.e.s pour une étude de journal de bord	
<b>Type d'analyse des données</b>	
Quantitative analysis (e.g., regression, PROCESS macro). Only for interested students : Introduction to multi-level analyses	
<b>Autres Remarques</b>	
Rédaction en français, anglais ou allemand.	

<b>Maike DEBUS</b>	
<b>Titre</b>	<b>Domaine</b>
<b>12. Does impression management on the job foster career success?</b>	Impression management; career success; personality
<b>Description de la question de recherche</b>	
<p>Employees use different impression management tactics (such as highlighting their competencies and going the extra mile for their organization) to affect how they are seen by their supervisors and colleagues in the workplace. Research thus far has mainly focused on more immediate outcomes of such behaviors, such as perceptions of competence and likeability. Yet, impression management tactics are usually also used in order to affect more long-term outcomes, such as career success. In this thesis you will have the possibility to examine the link between different impression management tactics and several indicators of objective and subjective career success. Additionally, you can examine boundary conditions (e.g., personality variables, situational factors) of these effects in order to get a better understanding of when certain impression management tactics might be more vs. less effective in predicting career success. Findings of this thesis will provide important practical advice for employees who want to boost their careers, for supervisors as the main targets of impression management, as well as for career counsellors.</p>	
<b>Les premières lectures</b>	
<p>Bolino, M., Long, D., &amp; Turnley, W. (2016). Impression management in organizations: Critical questions, answers, and areas for future research. <i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior</i>, 3, 377-406. <a href="https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062337">https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062337</a></p> <p>Turnley, W. H., &amp; Bolino, M. C. (2001). Achieving desired images while avoiding undesired images: Exploring the role of self-monitoring in impression management. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 86(2), 351-360. <a href="https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.2.351">https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.2.351</a></p>	
<b>Récolte des données</b>	
Data are already available. You will take part in the data collection for another study (recruiting appr. 30 participants).	
<b>Type d'analyse des données</b>	
Quantitative analyses (e.g., regression analysis; if interested, you can examine more advanced models with the PROCESS macro)	
<b>Autres Remarques</b>	
Rédaction en français, anglais ou allemand	

<b>Maike DEBUS</b>	
<b>Titre</b>	<b>Domaine</b>
<b>13. Knowing what you get? Realistic job previews and economic stressors</b>	Selection procedures; stress & wellbeing; organizational honesty
<b>Description de la question de recherche</b>	
<p>Realistic job previews (RJPs) are a recruiting approach used by an organization to communicate the important aspects of the job prior to the offer of a position. When giving RJPs, organizations explicitly provide both positive and negative job-related information to applicants with the intention to increase self-selection and decrease later turnover. The present thesis aims at connecting the literatures on RJPs with employees' later experiences of economic stressors – referring to aspects of economic life that are potential stressors for employees (such as job insecurity and perceived overqualification). More precisely, you will have the possibility to examine whether RJPs provided during the recruitment process can help employees to better cope with later experienced economic stressors. In addition, you can examine potentially underlying mechanisms of these effects that help us understand why RJPs are powerful tools in the recruitment context. Findings of this thesis will provide important practical advice for organizations who hire employees during economically turbulent times and/or who are aware that the offered position might come with some downsides for employees.</p>	
<b>Les premières lectures</b>	
<p>Earnest, D. R., Allen, D. G., &amp; Landis, R. S. (2011). Mechanisms linking realistic job previews with turnover: A meta-analytic path analysis. <i>Personnel Psychology</i>, 64(4), 865-897. <a href="https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01230.x">https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01230.x</a></p> <p>Probst, T. M. (2005). Economic stressors. In J. Barling, E. K. Kelloway, &amp; M. R. Frone (Eds.), <i>Handbook of work stress</i> (pp. 267-298). Sage. <a href="https://doi.org/10.4135/9781412975995.n11">https://doi.org/10.4135/9781412975995.n11</a></p>	
<b>Récolte des données</b>	
Data are already available. You will take part in the data collection for another study (recruiting appr. 30 participants).	
<b>Type d'analyse des données</b>	
Quantitative analyses (e.g., regression analysis; if interested, you can examine more advanced models with the PROCESS macro)	
<b>Autres Remarques</b>	
Rédaction en français, anglais ou allemand	



<b>Maike DEBUS</b>	
<b>Titre</b>	<b>Domaine</b>
<b>14. Coping with job insecurity: The role of marketability perceptions and career opportunities</b>	Job insecurity; stress & wellbeing; proactive and counterproductive behaviors; employee marketability; career opportunities
<b>Description de la question de recherche</b>	
<p>Job insecurity – referring to a person’s anticipation of job loss – constitutes one of the major stressors that many employees worldwide are confronted with. It is well documented that job insecurity is associated with a host of negative outcomes, such as impaired satisfaction, commitment, and wellbeing. Yet, not all employees may suffer from job insecurity to the same extent, such that there may be certain protective factors that can help employees to better cope with job insecurity. In the present thesis you will have the possibility to explore employees’ career- and labor-market perceptions (i.e., career opportunities and marketability perceptions) as potential protective factors when coping with job insecurity – thus shedding a light on who might be less vs. more affected by job insecurity. Your master thesis will provide valuable insights on protective factors for employees in economically turbulent times – thus providing practical recommendations for organizations and career counselors who give advice to job insecure employees.</p>	
<b>Les premières lectures</b>	
<p>Cheng, G. H.-L., &amp; Chan, D. K.-S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. <i>Applied Psychology: An International Review</i>, 57(2), 272-303.  <a href="https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x">https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x</a></p> <p>Debus, M. E., &amp; Unger, D. (2017). The interactive effects of dual-earner couples’ job insecurity: Linking conservation of resources theory with crossover research. <i>Journal of Occupational and Organizational Psychology</i>, 90(2), 225–247.  <a href="https://doi.org/10.1111/joop.12169">https://doi.org/10.1111/joop.12169</a></p>	
<b>Récolte des données</b>	
Data are already available. You will take part in the data collection for another study (recruiting appr. 30 participants).	
<b>Type d'analyse des données</b>	
Quantitative analyses (e.g., regression analysis; if interested, you can examine more advanced models with the PROCESS macro)	
<b>Autres Remarques</b>	
Rédaction en français, anglais ou allemand	

<b>Maike DEBUS</b>	
<b>Titre</b>	<b>Domaine</b>
<b>15. My home is my castle: Who benefits from remote work during the COVID-19 pandemic?</b>	Remote work; stress & wellbeing; job characteristics; personality; loneliness at work
<b>Description de la question de recherche</b>	
<p>Over the last years, remote work has experienced an upsurge – a trend that was even accelerated during the ongoing COVID-19 pandemic. Although research has well documented several positive outcomes (e.g., increased job satisfaction and autonomy perceptions, reduced work-family conflict), remote work may not be beneficial for every employee to the same extent. In the present thesis you will have the opportunity to gain a more comprehensive understanding of potential outcomes of remote work, underlying processes as well as job and person-related characteristics that may play a role. In doing so, you can extend prior research on remote work by examining more novel outcomes (e.g., loneliness at work) that have gained high relevance during the pandemic. Practically, this thesis can help organizations in developing policies for remote work. It can also provide useful advice for employees themselves to best capitalize on the flexibility of remote work.</p>	
<b>Les premières lectures</b>	
<p>Gajendran, R. S., &amp; Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 92(6), 1524-1541. <a href="https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524">https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524</a></p> <p>Andel, S. A., Shen, W., &amp; Arvan, M. L. (2021). Depending on your own kindness: The moderating role of self-compassion on the within-person consequences of work loneliness during the COVID-19 pandemic. <i>Journal of Occupational Health Psychology</i>, 26(4), 276–290. <a href="https://doi.org/10.1037/ocp0000271">https://doi.org/10.1037/ocp0000271</a></p>	
<b>Récolte des données</b>	
Data are already available. You will take part in the data collection for another study (recruiting appr. 30 participants).	
<b>Type d'analyse des données</b>	
Quantitative analyses (e.g., regression analysis; if interested, you can examine more advanced models with the PROCESS macro; there is also the possibility to learn multilevel modelling)	
<b>Autres Remarques</b>	
Rédaction en français, anglais ou allemand	

<b>Maike DEBUS</b>	
<b>Titre</b>	<b>Domaine</b>
<b>16. Career insecurity and career engagement during the COVID-19 pandemic</b>	Remote work; stress & wellbeing; career insecurity; career behaviors
<b>Description de la question de recherche</b>	
<p>The COVID-19 pandemic has been a disruptive career event for many individuals worldwide. As a consequence, many individuals have been worrying about their future career prospects – that is, they started to experience career insecurity. In this thesis you will have the possibility to explore behavioral and emotional reactions to career insecurity – thus also shining a light on potential proactive reactions. In addition, you can examine employment and industry-related factors that may make individuals more vs. less vulnerable to experiencing career insecurity. This thesis will contribute to getting a better understanding of career insecurity perceptions and the multiple processes that such perceptions trigger. From a practical perspective, this thesis will provide useful advice for career counselors who deal with career insecure individuals as well as organizations operating in industry sectors that have been mostly affected by the ongoing pandemic.</p>	
<b>Les premières lectures</b>	
<p>Alisic, A., &amp; Wiese, B. S. (2020). Keeping an insecure career under control: The longitudinal interplay of career insecurity, self-management, and self-efficacy. <i>Journal of Vocational Behavior</i>, 120. <a href="https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103431">https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103431</a></p> <p>Klehe, U. C., Zikic, J., van Vianen, A. E. M., Koen, J., &amp; Buyken, M. (2012). Coping proactively with economic stress: Career adaptability in the face of job insecurity, job loss, unemployment, and underemployment. In P. Perrewé, J. Halbesleben, &amp; C. C. Rosen (Eds.), <i>The role of the economic crisis on occupational stress and well being (Research in occupational stress and well being) (Vol. 10, pp. 131-176)</i>. Emerald. <a href="https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2012)0000010008">https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2012)0000010008</a></p>	
<b>Récolte des données</b>	
Data are already available. You will take part in the data collection for another study (recruiting appr. 30 participants).	
<b>Type d'analyse des données</b>	
Quantitative analyses (e.g., regression analysis; if interested, you can examine more advanced models with the PROCESS macro; there is also the possibility to learn multilevel modelling)	
<b>Autres Remarques</b>	
Rédaction en français, anglais ou allemand	

<b>Loris MOMBELLI</b>	
<b>Titre</b>	<b>Domaine</b>
<b>17. Unpacking citizenship pressure: the good, the bad, and what we are missing</b>	Citizenship pressure; positive effects
<b>Description de la question de recherche</b>	
<p>Despite years of research highlighting the benefits of organizational citizenship behavior (OCB), recent literature pointed out the dark side of OCB. Citizenship pressure is a job demand that compels employees to engage in extra-role behavior. Literature on citizenship pressure shows mainly the negative consequences associated with this phenomenon, such as workplace deviance and strain. But, is this always the case?</p> <p>The present thesis seeks to investigate potentially positive outcomes associated with citizenship pressure. We will investigate potentially beneficial boundary conditions and/or mechanisms that lead to positive outcomes.</p> <p>The main contribution of this thesis will be to provide a more nuanced picture of the positive and negative sides of citizenship pressure.</p>	
<b>Les premières lectures</b>	
<p>Bolino, M. C., Turnley, W. H., Gilstrap, J. B., &amp; Suazo, M. M. (2010). Citizenship under pressure: What's a "good soldier" to do? <i>Journal of Organizational Behavior</i>, 31(6), 835–855. <a href="https://doi.org/10.1002/job.635">https://doi.org/10.1002/job.635</a></p> <p>Koopman, J., Rosen, C. C., Gabriel, A. S., Puranik, H., Johnson, R. E., &amp; Ferris, D. L. (2020). Why and for whom does the pressure to help hurt others? Affective and cognitive mechanisms linking helping pressure to workplace deviance. <i>Personnel Psychology</i>, 73(2), 333–362. <a href="https://doi.org/10.1111/peps.12354">https://doi.org/10.1111/peps.12354</a></p>	
<b>Récolte des données</b>	
Data are already available. You will take part in the data collection for another study (recruiting appr. 30 participants).	
<b>Type d'analyse des données</b>	
Quantitative analyses (e.g., regression analysis; if interested, you can examine more advanced models with the PROCESS macro)	
<b>Autres Remarques</b>	
Rédaction en anglais, français ou italien	

<b>Loris MOMBELLI</b>	
<b>Titre</b>	<b>Domaine</b>
<b>18. Can essential workers better deal with perceived overqualification?</b>	Overqualification; essential work
<b>Description de la question de recherche</b>	
<p>Overqualification refers to the perception that one's qualifications, such as education or expertise, are not fully utilized in the current job, thus resulting in an undesirable employment situation. The literature reports a plethora of detrimental outcomes associated with overqualification, such as higher turnover intentions and lower job satisfaction. The present thesis seeks to investigate the boundary conditions that might help to reduce the negative influence of overqualification. More precisely, the thesis will focus on (perceived) essential work as a person's perception that their work is essential for the welfare of society. Essential work has gained great attention during the COVID-19 pandemic. In particular, the news constantly reported the importance of certain jobs and workers to the function of our countries during those times, such as doctors, nurses, and truck drivers.</p>	
<b>Les premières lectures</b>	
<p>Erdogan, B., &amp; Bauer, T. N. (2021). Overqualification at work: A review and synthesis of the literature. <i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior</i>, 8, 259-283. <a href="https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055831">https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055831</a></p> <p>Lobene, E. V., &amp; Meade, A. W. (2013). The effects of career calling and perceived overqualification on work outcomes for primary and secondary school teachers. <i>Journal of Career Development</i>, 40(6), 508-530. <a href="https://doi.org/10.1177/0894845313495512">https://doi.org/10.1177/0894845313495512</a></p>	
<b>Récolte des données</b>	
Data are already available. You will take part in the data collection for another study (recruiting appr. 30 participants).	
<b>Type d'analyse des données</b>	
Quantitative analyses (e.g., regression analysis; if interested, you can examine more advanced models with the PROCESS macro)	
<b>Autres Remarques</b>	
Rédaction en anglais, français ou italien	

<b>Anne KELLENTER &amp; Laurenz MEIER</b>	
<b>Titre</b>	<b>Domaine</b>
<b>19. What about Justice? Investigating Working From Home (WFH) in Switzerland</b>	Justice; Working From Home (WFH); WFH-related justice
<b>Description de la question de recherche</b>	
<p>“Justice, Sir, is the greatest interest of man on earth” (Daniel Webster) and something that individuals think about from an early age. At work, justice is a crucial factor in determining various organisational and individual outcomes, making it a significant concern for organisational practitioners. After the COVID-19 pandemic, for instance, justice was a major consideration as organisations had to develop policies that define the conditions under which their employees (can) work from home. Yet, defining "justice" concerning working from home (WFH) is challenging and raises several unanswered questions. How do different employee groups perceive justice in WFH policies? What are the consequences of just and unjust WFH policies? As you embark on your Master's thesis, you can investigate these or similar research questions on the topic of WFH-related justice. By doing so, you can contribute valuable insights into the importance of justice in the workplace, particularly in the context of WFH as a new normal for many of us.</p>	
<b>Les premières lectures</b>	
<p>Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., &amp; Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 86(3), 425.</p> <p>Cohen-Charash, Y., &amp; Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. <i>Organizational behavior and human decision processes</i>, 86(2), 278-321.</p>	
<b>Récolte des données</b>	
<p>The data used for your thesis already exists (i.e., a large-scale cross-sectional study with more than 2,000 participants), but you will help to recruit participants for a new study.</p>	
<b>Type d'analyse des données</b>	
<p>Quantitative analyses (e.g., regression analysis)</p>	
<b>Autres Remarques</b>	
<p>Supervision may be in English or German</p>	

<b>Laurenz MEIER</b>	
<b>Titre</b>	<b>Domaine</b>
<b>20. Soutien social non utile</b>	stress au travail ; support
<b>Description de la question de recherche</b>	
<p>Le soutien social non utile au travail fait référence aux interactions avec des collègues ou des supérieurs hiérarchiques qui sont censées apporter un soutien, mais qui s'avèrent en fin de compte inutiles, voire préjudiciables au bien-être du bénéficiaire. Parmi les exemples de soutien social non utile, on peut citer les conseils non sollicités, la minimisation ou le rejet des préoccupations du bénéficiaire, ou les conseils qui vont à l'encontre d'autres conseils reçus au travail. La recherche sur le soutien social non utile en est encore à ses débuts, mais les premières conclusions montrent qu'il est lié à un manque de bien-être, tel qu'une humeur négative, un épuisement émotionnel et une faible satisfaction au travail. Toutefois, on sait peu de choses sur le mécanisme sous-jacent et les modérateurs potentiels. Pour y remédier, notre étude examine les médiateurs potentiels (par exemple, la menace de l'estime de soi) et les modérateurs (par exemple, le soutien social utile, le narcissisme, l'intention perçue du comportement).</p>	
<b>Les premières lectures</b>	
<p>Gray, C. E., Spector, P. E., Lacey, K. N., Young, B. G., Jacobsen, S. T., &amp; Taylor, M. R. (2020). Helping may be Harming: Unintended negative consequences of providing social support. <i>Work &amp; Stress</i>, 34(4), 359–385. <a href="https://doi.org/10.1080/02678373.2019.1695294">https://doi.org/10.1080/02678373.2019.1695294</a></p> <p>Hughes, I. M., Freier, L. M., &amp; Barratt, C. L. (2022). “Your help isn’t helping me!” Unhelpful workplace social support, strain, and the role of individual differences. <i>Occupational Health Science</i>, 6(3), 387–423. <a href="https://doi.org/10.1007/s41542-022-00115-x">https://doi.org/10.1007/s41542-022-00115-x</a></p>	
<b>Récolte des données</b>	
Recrutement et accompagnement de 30 participant.e.s pour une étude. Les données utilisées pour votre mémoire existant déjà, vous travaillerez pour une nouvelle étude.	
<b>Type d'analyse des données</b>	
Analyses quantitatives (p.ex. régressions)	
<b>Autres Remarques</b>	
Rédaction en français, anglais ou allemand	

<b>Laurenz MEIER</b>	
<b>Titre</b>	<b>Domaine</b>
<b>21. Interventions pour la gestion des frontières entre travail et vie personnelle</b>	balance entre vie travail-privé, détachement psychologique, stress, bien-être, boundary management
<b>Description de la question de recherche</b>	
<p>Les progrès réalisés en ce qui concerne les modèles de travail flexibles ont permis aux employés de travailler à distance et à leur convenance, tout en soulignant l'importance croissante de la collaboration au sein des équipes. Cette tendance brouille les frontières entre le travail et la vie personnelle, en intégrant les tâches professionnelles dans les domaines privés. Si cette flexibilité présente des avantages, elle pose également des défis, notamment en ce qui concerne l'impact négatif sur la récupération, le bien-être et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. La gestion efficace des frontières apparaît comme une compétence cruciale, influencée par les caractéristiques individuelles (par exemple, les préférences en matière de segmentation) ainsi que par les caractéristiques de l'équipe (par exemple, les normes sociales). Malgré l'importance de ce sujet pour de nombreuses organisations, il existe peu d'interventions visant à améliorer la gestion des frontières. Pour combler cette lacune, nous avons mis au point deux interventions (un outil d'apprentissage en ligne pour les superviseurs et des ateliers d'équipe) afin d'aborder la gestion des frontières, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et le bien-être des employés, et nous avons testé leur efficacité dans le cadre d'une étude longitudinale. L'efficacité de ces interventions sera évaluée dans le cadre des mémoires de maîtrise.</p>	
<b>Les premières lectures</b>	
<p>Kossek, E. E. (2016). Managing work–life boundaries in the digital age. <i>Organizational Dynamics</i>, 45(3), 258–270. <a href="https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2016.07.010">https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2016.07.010</a></p> <p>Kossek, E. E., &amp; Lautsch, B. A. (2012). Work–family boundary management styles in organizations. <i>Organizational Psychology Review</i>, 2(2), 152-171. <a href="https://doi.org/10.1177/2041386611436264">https://doi.org/10.1177/2041386611436264</a></p>	
<b>Récolte des données</b>	
Recrutement et accompagnement de 30 participant.e.s pour une étude. Les données utilisées pour votre mémoire existant déjà, vous travaillerez pour une nouvelle étude.	
<b>Type d'analyse des données</b>	
Analyses quantitatives (p.ex. ANOVA, régressions)	
<b>Autres Remarques</b>	
Rédaction en français, anglais ou allemand	



<b>Laurenz MEIER</b>	
<b>Titre</b>	<b>Domaine</b>
<b>22. Facteurs de stress au travail et à la maison</b>	stress au travail ; stress à la maison
<b>Description de la question de recherche</b>	
<p>Les personnes actives sont souvent exposées à des facteurs de stress à la fois dans leur vie professionnelle (p. ex. conflits avec les collègues) et dans leur vie privée (p. ex. conflits avec le partenaire). La plupart du temps, la recherche en psychologie du travail se concentre uniquement sur les facteurs liés au travail et la recherche en psychologie familiale uniquement sur les facteurs liés à la vie privée - il est donc intéressant de constater que nous savons peu de choses sur l'interaction des facteurs de stress dans les deux domaines. Dans notre étude, nous allons donc examiner quels facteurs de stress ont un effet particulièrement important sur l'état de santé et dans quelle mesure les facteurs de stress d'un domaine rendent les personnes concernées particulièrement vulnérables aux facteurs de stress de l'autre domaine.</p>	
<b>Les premières lectures</b>	
<p>Fan, L.-B., Blumenthal, J. A., Watkins, L. L., &amp; Sherwood, A. (2015). Work and home stress: Associations with anxiety and depression symptoms. <i>Occupational Medicine</i>, 65(2), 110–116. <a href="https://doi.org/10.1093/occmed/kqu181">https://doi.org/10.1093/occmed/kqu181</a></p>	
<b>Récolte des données</b>	
<p>Recrutement et accompagnement de 30 participant.e.s pour une étude. Les données utilisées pour votre mémoire existant déjà, vous travaillerez pour une nouvelle étude.</p>	
<b>Type d'analyse des données</b>	
<p>Analyses quantitatives (p.ex. régressions)</p>	
<b>Autres Remarques</b>	
<p>Rédaction en français, anglais ou allemand</p>	

<b>Laurenz MEIER</b>	
<b>Titre</b>	<b>Domaine</b>
<b>23. Le travail hybride : la nouvelle norme en Suisse?</b>	Télétravail, balance entre vie travail-privé, bien-être
<b>Description de la question de recherche</b>	
<p>Grâce à la numérisation du monde du travail et aux expériences faites lors de la pandémie COVID-19, le travail à domicile a gagné en popularité. Les modèles de travail hybrides, dans lesquels les employés travaillent en partie à domicile, sont devenus la nouvelle norme. Toutefois, les données correspondantes proviennent surtout de l'étranger, on sait comparativement peu de la situation du home office en Suisse. Pour combler cette lacune, nous avons mené une étude auprès d'environ 2500 personnes actives, dont une partie de l'échantillon ne travaille pas en home office. L'étude s'est penchée sur différents aspects, notamment le nombre effectif et souhaité de jours de travail à domicile, les avantages perçus du travail à domicile, l'équipement ergonomique et technique du bureau à domicile, les temps de trajets domicile-travail et les moyens de transport, la satisfaction des besoins fondamentaux au poste de travail, le bien-être général, la satisfaction au travail, l'attachement organisationnel et l'équilibre travail-vie privée. Le présent jeu de données permet aussi bien une description exploratoire et descriptive du scénario du home office en Suisse (p.ex. la diffusion du home office en fonction des caractéristiques du travail telles que la branche, le taux d'engagement ainsi que des caractéristiques démographiques) que l'examen de questions de recherche psychologiques (p.ex. les effets de la fréquence du home office et des temps de trajet sur l'équilibre travail-vie privée et le bien-être des employés).</p>	
<b>Les premières lectures</b>	
<p>Adams-Prassl, A., Boneva, T., Golin, M., &amp; Rauh, C. (2022). Work that can be done from home: Evidence on variation within and across occupations and industries. <i>Labour Economics</i>, 74, 102083.</p> <p>Fischer, T., Küll, S., Niederländer, U., &amp; Stabauer, M. (2021). The new normal? Motivators for and hindrances to telework. In F. F.-H. Nah &amp; K. Siau (Eds.), <i>HCI in Business, Government and Organizations</i> (pp. 327–346). Springer International Publishing.</p>	
<b>Récolte des données</b>	
Recrutement et accompagnement de 30 participant.e.s pour une étude. Les données utilisées pour votre mémoire existant déjà, vous travaillerez pour une nouvelle étude.	
<b>Type d'analyse des données</b>	
Analyses quantitatives (p.ex. régressions)	
<b>Autres Remarques</b>	
Rédaction en français, anglais ou allemand	

<b>Rebekka STEINER</b>	
<b>Titre</b>	<b>Domaine</b>
<b>24. Conflits et enrichissement travail-famille : quelles sont les conséquences pour la prochaine génération ?</b>	Conciliation entre travail et famille ; conflits travail-famille ; enrichissement travail-famille
<b>Description de la question de recherche</b>	
<p>Un équilibre réussi entre vie professionnelle et vie privée (par exemple sous la forme d'une absence de conflits entre le travail et la famille et d'une présence d'enrichissement entre le travail et la famille) est un sujet d'actualité, en particulier dans le contexte actuel (marqué par un renforcement du travail à domicile, par exemple). Les recherches menées jusqu'à présent ont permis de mettre en évidence les conséquences négatives des conflits travail-famille et les conséquences positives de l'enrichissement travail-famille pour l'individu, ainsi que pour les proches, comme le ou la partenaire (par exemple pour leur bien-être ou leur satisfaction au travail). Mais les conséquences des conflits travail-famille et de l'enrichissement travail-famille pour la prochaine génération, c'est-à-dire pour les propres enfants, n'ont pas encore été étudiées de manière approfondie. Et ce, bien qu'il soit très probable que ces derniers soient également influencés par les expériences de travail-famille (comme les conflits et l'enrichissement travail-famille) de leurs parents. Par exemple, si l'un des parents rentre trop fatigué du travail le soir pour passer du temps avec les enfants (c'est-à-dire s'il vit un conflit travail-famille), cela peut avoir des conséquences négatives pour l'enfant, par exemple sur son estime de soi ou son bien-être. L'objectif de ce travail de master est donc d'étudier les effets possibles des conflits et de l'enrichissement travail-famille des parents sur leurs enfants, ainsi que les mécanismes sous-jacents et les conditions contextuelles qui renforcent ou atténuent ces effets.</p>	
<b>Les premières lectures</b>	
<p>Li, A., Zhou, Z. E., Shao, P. T., &amp; Lin, Q. (2022). The father's and the mother's intrinsic work motivation and their work-to-family conflict perceived by the adolescent: Dyadic and triadic analyses. <i>Journal of Organizational Behavior</i>.</p> <p>Steiner, R. S., Hirschi, A., &amp; Wang, M. (2022). Crossover effects of parent work-to-family experiences on child work centrality: A moderated mediation model. <i>Journal of Applied Psychology</i>.</p>	
<b>Récolte des données</b>	
Recrutement et accompagnement de dyades parents-enfants pour une étude de journal de bord	
<b>Type d'analyse des données</b>	
Analyses quantitatives (p.ex. régressions)	
<b>Autres Remarques</b>	
Rédaction en français, anglais ou allemand	

<b>Rebekka STEINER</b>	
<b>Titre</b>	<b>Domaine</b>
<b>25. Ménopause : défis et avantages pour le lieu de travail</b>	La santé au travail dans une perspective de cycle de vie
<b>Description de la question de recherche</b>	
<p>Les femmes ménopausées représentent la croissance la plus rapide de la main-d'œuvre. Dans le même temps, la ménopause reste un sujet tabou, en particulier sur le lieu de travail où les femmes et les hommes sont souvent trop gênés pour en parler. En parallèle, les recherches existantes ont principalement examiné la ménopause d'un point de vue médical, négligeant ainsi le fait qu'elle peut également avoir des conséquences sur le travail. C'est pourquoi ce mémoire porte sur les expériences des femmes au travail au cours d'une étape ultérieure de la vie, avec un accent particulier sur les effets sociales, affectives, cognitives et comportementales de la ménopause dans le cadre de travail. Il se concentrera sur les défis potentiels (par exemple, les perceptions stéréotypées des autres) et les opportunités (par exemple, une plus grande complexité de l'image de soi) pendant la ménopause et ses processus sous-jacents (par exemple, les sentiments de honte, l'auto-compassion/self-compassion) et les conditions cadres (par exemple, une culture de travail inclusive).</p>	
<b>Les premières lectures</b>	
<p>Atkinson, C , Brewis, J, Beck, V, Davies, A and Duberley, J (2021) Menopause and the workplace: new directions in HRM research and HR practice. Human Resource Management Journal, 31 (1). pp. 49-64. ISSN 0954-5395</p> <p>Grandey, A. A., Gabriel, A. S., &amp; King, E. B. (2020). Tackling taboo topics: A review of the three M s in working women's lives. Journal of Management, 46(1), 7-35.</p>	
<b>Récolte des données</b>	
Recrutement et accompagnement de femmes actives durant la phase de ménopause	
<b>Type d'analyse des données</b>	
Analyses quantitatives (p.ex. régressions) ou qualitatives (p.ex., interviews)	
<b>Autres Remarques</b>	
Rédaction en français, anglais ou allemand	

<b>Rafaël WEISSBRODT</b>	
<b>Titre</b>	<b>Domaine</b>
<b>26. Quinze ans d'évolution des conditions de travail : une étude transversale répétée dans une administration cantonale</b>	Conditions de travail, santé au travail, satisfaction
<b>Description de la question de recherche</b>	
<p>Le recours à des enquêtes populationnelles est l'un des instruments utilisés par les organismes de prévention pour identifier des évolutions, au niveau des conditions de travail de la population active, et pour orienter les politiques publiques. Au niveau européen, le principal outil est l'Enquête européenne sur les conditions de travail, à laquelle la Suisse est associée (Krieger &amp; Arial, 2023). Un autre instrument de monitoring employé dans notre pays est le Job Stress Index, relevé depuis 2014 par Promotion Santé Suisse (Galliker et al., 2022).</p> <p>A un niveau plus micro, les enquêtes de satisfaction réalisées dans certaines grandes entreprises et administrations peuvent aussi servir à évaluer les conditions de travail et à adapter les dispositifs de prévention internes. Le suivi des résultats sur le long cours et leur valorisation scientifique restent cependant plutôt rares. Or, vu le volume de données considérable que représentent de telles enquêtes, elles constituent un gisement intéressant pour tester des hypothèses. Par ailleurs, un appui scientifique permet aux organisations concernées d'approfondir les résultats, en utilisant des méthodes statistiques dont elles ne disposent généralement pas.</p> <p>Le Service des ressources humaines de l'Etat du Valais réalise, tous les cinq ans, un sondage de satisfaction auprès de l'ensemble du personnel de l'administration cantonale (env. 3'500 personnes). Il couvre de nombreux thèmes : qualité de l'encadrement, charge de travail, autonomie, soutien entre collègues, état de santé, contraintes physiques, satisfaction, motivation, possibilités de développement, etc. Dans le questionnaire 2024, plusieurs nouveaux sujets seront introduits : sens du travail, bureaucratie, utilité et utilisabilité des outils informatiques, perception de l'intelligence artificielle.</p> <p>Une analyse de l'évolution des résultats, entre 2008 et 2018, a fait l'objet d'un mémoire de master de l'IPTO et d'une communication scientifique (Weissbrodt &amp; Rielle, 2019). Une partie du travail consistera à poursuivre cette analyse sur 2024, en utilisant les mêmes scores. Il s'agira également d'analyser les données relatives aux nouveaux thèmes cités plus haut. A l'intérieur de ce cadre, l'étudiant-e pourra choisir librement la problématique de recherche qu'il ou elle souhaite étudier.</p>	

## Les premières lectures

Galliker, S., Igic, I., Elfering, A., & Semmer, N. (2022). Conditions de travail, bien-être et productivité de la population active en Suisse durant la pandémie de Covid-19 (Feuille d'information 76). Promotion Santé Suisse.

Giauque, D., & Emery, Y. (Éds.). (2016). L'acteur et la bureaucratie au XXI<sup>e</sup> siècle. Presses de l'Université Laval.

Krieger, R., & Arial, M. (2023). Conditions de travail et santé en Suisse et en Europe : Résultats choisis, tirés de l'enquête européenne par téléphone sur les conditions de travail 2021. Secrétariat d'Etat à l'économie. Téléchargé le 19.04.2024 de : [https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen\\_Dienstleistungen/Publikationen\\_und\\_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Studien\\_und\\_Berichte/bericht\\_ewcts\\_2021.html](https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Studien_und_Berichte/bericht_ewcts_2021.html)

Weissbrodt, R., & Rieille, F.-X. (2019). Dix ans d'évolution des conditions de travail dans une administration publique : Mesurer, comprendre, agir. Actes du 54<sup>e</sup> congrès de la SELF. Université de l'ergonomie : comment contribuer à un autre monde ? 25-27.09.2019, Tours. Téléchargé le 19.04.2024 de : <https://ergonomie-self.org/document/dix-ans-devolution-des-conditions-de-travail-dans-une-administration-publique-mesurer-comprendre-agir/>

## Récolte des données

Les données seront mises à disposition par l'administration cantonale (format Excel, .csv ou SPSS), en fin d'année 2024.

## Type d'analyse des données

Analyses quantitatives (p.ex. analyses factorielles, de clusters, de régression multiple ; analyse de variance ou son équivalent non-paramétrique). Analyse qualitative d'une question ouverte sur les situations problématiques rencontrées au travail.

De bonnes compétences en statistiques sont nécessaires.

## Autres remarques

Pour ce mémoire, le Service des ressources humaines souhaiterait, dans l'idéal, que l'étudiant-e réalise en parallèle un stage académique (rémunéré), sous ma supervision et celle de la collègue en charge du sondage. Ceci permettrait à l'étudiant-e d'approfondir sa connaissance de l'administration, tout en participant également à d'autres tâches. Ce serait un stage à temps partiel, qui s'étendrait sur une période à définir ensemble.

Rédaction en français, anglais ou allemand