

# MÉMOIRES 2025/26

## Institut de psychologie du travail et des organisations

Un travail de Master 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 travail de Master.

En principe, le travail de master se fait en choisissant un thème parmi la liste des thèmes proposés par les enseignant·e·s de l'IPTO. Cela garantit une expertise optimale pour la supervision.

A titre exceptionnel, il est possible de développer un thème indépendant. Cela implique cependant de formuler un projet de manière autonome, et de le proposer à un·e enseignant·e de l'IPTO. Les projets qui n'ont aucun rapport avec les intérêts des enseignant·e·s ont très peu de chances d'aboutir. Cette option requiert un niveau d'engagement et d'indépendance plus élevé de la part des étudiant·e·s. Chaque proposition est évaluée au cas par cas et les ressources disponibles de l'enseignant·e sont un des aspects déterminants. Les chances de concrétisation sont plus élevées si l'étudiant·e a accès à un set de données pré-existant (récolté éthiquement dans le cadre de son emploi ou de son stage par exemple).

### Procédure à suivre:

1. Choisir un thème de travail de Master et établir un accord avec le/la superviseur·e du travail de Master.
2. S'inscrire via Qualtrics (instructions et délais par e-mail).
3. Attendre de recevoir une confirmation d'attribution du thème (quelques jours après la fin

- des inscriptions sur Qualtrics).
4. Rédiger le travail de Master – en collaboration avec le/la superviseur·e.
  5. Incrire le travail de Master dans IS-Academia pour le cours **ET** l'évaluation de la session où l'on souhaite faire valider ses crédits.
  6. Suivre et valider les cours « Colloque de travail de Master I & II ».
  7. Soumettre votre mémoire à la date choisie par votre superviseur·e.
  8. La version imprimée, reliée ou brochée de votre travail de Master 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.
  9. Une fois le travail de Master accepté, vous recevrez après la publication des résultats de 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**

<b>1. Le choix du médium dans les entretiens digitaux asynchrones .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Le regard est-il important lors d'entretiens de sélection digitaux asynchrones ? .....</b>	<b>5</b>
<b>3. Effets du médium de communication et du statut de l'interlocuteur sur le comportement d'interruption .....</b>	<b>6</b>
<b>4. Comment formuler au mieux les questions situationnelles dans un entretien comportemental ? .....</b>	<b>7</b>
<b>5. Comment les gens parlent-ils de leurs expériences en répondant à des questions sur le comportement passé ? .....</b>	<b>8</b>
<b>6. La production de récits autour du feu, un facteur favorisant la cohésion sociale ? .....</b>	<b>9</b>
<b>7. La coopération dans des jeux expérimentaux est-elle facilitée par la possibilité de communiquer ? Effets de coordination et de commérage. ....</b>	<b>10</b>
<b>8. Actualisation et validation psychométrique d'un assessment center évaluant des compétences transversales .....</b>	<b>11</b>
<b>9. Does impression management on the job foster career success?.....</b>	<b>13</b>
<b>10. Knowing what you get? Realistic job previews and economic stressors..</b>	<b>14</b>

<b>11. Coping with job insecurity: The role of marketability perceptions and career opportunities.....</b>	<b>15</b>
<b>12. My home is my castle: Who benefits from remote work during the COVID-19 pandemic? .....</b>	<b>16</b>
<b>13. Career insecurity and career engagement during the COVID-19 pandemic.....</b>	<b>17</b>
<b>14. Unpacking citizenship pressure: the good, the bad, and what we are missing .....</b>	<b>18</b>
<b>15. Can essential workers better deal with perceived overqualification? .....</b>	<b>19</b>
<b>16. Why do people work after hours – And what does it do to them? .....</b>	<b>20</b>
<b>17. L'empathie au travail.....</b>	<b>21</b>
<b>18. Les comportements prosociaux.....</b>	<b>22</b>
<b>19. Les pensées prospectives.....</b>	<b>23</b>
<b>20. Behind the Screen: Exploring the Mechanisms and Boundary Conditions of Micromanagement in Remote Work.....</b>	<b>24</b>
<b>21. What about Justice? Employee Perceptions in Switzerland's Remote Work Landscape.....</b>	<b>25</b>
<b>22. Comment le travail est-il représenté dans la pop music ?.....</b>	<b>26</b>
<b>23. Thème surprise .....</b>	<b>28</b>
<b>24. Stress et numérisation – Développement d'une version française de l'ICT Resources &amp; Stressors Scale .....</b>	<b>30</b>
<b>25. Comportements de leadership favorables à la vie privée : entre soutien et risque perçu.....</b>	<b>31</b>
<b>26. Conflits et enrichissement travail-famille : quelles sont les conséquences pour la prochaine génération ?.....</b>	<b>32</b>
<b>27. Ménopause : défis et avantages pour le lieu de travail .....</b>	<b>33</b>

<b>Adrian Bangerter</b>	
<b>Koralie Orji</b>	
<b>Titre</b>	<b>Domaine</b>
<b>1. 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>	
<p>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.</p>	
<b>Type d'analyse des données</b>	
<p>Codage des données (analyse de contenu) et analyses quantitatives (p.ex. régression)</p>	
<b>Autres remarques</b>	
<p>Ce thème peut accommoder plusieurs (2-3) étudiant·e·s. Chaque étudiant·e récolte environ n = 25 participant·e·s, mise en commun des données.</p>	

<b>Adrian Bangerter</b>	
<b>Koralie Orji</b>	
<b>Titre</b>	<b>Domaine</b>
<b>2. Le regard est-il important lors d'entretiens de sélection digitaux asynchrones ?</b>	
<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> <p>Basch, J. M., &amp; Melchers, K. G. (2024). Here's Looking at You: Does Eye Contact in Video Interviews Affect How Applicants are Perceived and Evaluated?. <i>Journal of Business and Psychology</i>, 1-17.</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>	
Analyses quantitatives (test-t), analyses qualitatives (analyse de contenu)	
<b>Autres Remarques</b>	
Ce thème peut accommoder 2-3 personnes, chaque personne récolte env. n = 25 participantes	

<b>Adrian Bangerter</b>	
<b>Titre</b>	<b>Domaine</b>
<b>3. 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>	
<p>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.</p>	
<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>4. Comment formuler au mieux les questions situationnelles dans un entretien comportemental ?</b>	Sélection du personnel, entretien de sélection, questions situationnelles
<b>Description de la question de recherche</b>	
<p>Les effets de la formulation des questions situationnelles sur les réponses sont mal connus. Celles-ci sont généralement dérivées d'incidents critiques identifiés par le biais d'une analyse du travail (Latham et al., 1980). Toutefois, les études sur la validité des questions situationnelles ne décrivent pas la manière de les formuler. Selon Banki et Latham (2010), les questions situationnelles comportent un dilemme qui augmente la probabilité que les gens décrivent ce qu'ils pensent faire dans une situation donnée. Cependant, de nombreux exemples de questions situationnelles fournies dans les articles de recherche n'impliquent pas de dilemmes (par exemple, Oostrom et al., 2016). Construire une question situationnelle autour d'un dilemme peut accroître la complexité de la réponse et potentiellement réduire les réponses socialement désirables ou même le <i>faking</i>.</p> <p>Dans cette étude, on compare les effets d'une formulation de question situationnelle (dilemme vs. pas de dilemme) sur les réponses de participant-e-s (aspects linguistiques, contenu de la réponse) et les tendances au <i>faking</i>.</p>	
<b>Les premières lectures</b>	
<p>Banki, S., &amp; Latham, G. P. (2010). The criterion-related validities and perceived fairness of the situational interview and the situational judgment test in an Iranian organisation. <i>Applied Psychology</i>, 59(1), 124-142.</p> <p>Latham, G. P., &amp; Saari, L. M. (1984). Do people do what they say? Further studies on the situational interview. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 69(4), 569.</p> <p>Latham, G. P., Saari, L. M., Pursell, E. D., &amp; Campion, M. A. (1980). The situational interview. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 65(4), 422.</p> <p>Oostrom, J. K., Melchers, K. G., Ingold, P. V., &amp; Kleinmann, M. (2016). Why do situational interviews predict performance? Is it saying how you would behave or knowing how you should behave? <i>Journal of Business and Psychology</i>, 31, 279-291.</p>	
<b>Récolte des données</b>	
<p>Etude expérimentale (soit plan intrasujet, soit intersujet, à déterminer), simulation d'entretien asynchrone ou face-à-face, enregistrement et retranscription des réponses des participantes, passation d'une échelle de <i>faking</i>.</p>	
<b>Type d'analyse des données</b>	
Analyse ANOVA ou t-test, analyse de contenu des réponses.	
<b>Autres remarques</b>	
<p>Idéalement, thème à traiter par plusieurs (2-4) étudiant-e-s (recrutement, récolte et préparation de données partagées). Chaque étudiant-e récolte et prépare env. 25 participant-e-s.</p>	

<b>Adrian Bangerter</b>	
<b>Titre</b>	<b>Domaine</b>
<b>5. Comment les gens parlent-ils de leurs expériences en répondant à des questions sur le comportement passé ?</b>	Sélection du personnel, questions comportementales, storytelling
<b>Description de la question de recherche</b>	
<p>Répondre à des questions sur le comportement passé est une performance complexe, qui implique notamment de se remémorer et raconter ses expériences passées. Il y a très peu de connaissances sur comment les gens effectuent ce processus. Dans ce travail, il s'agira d'analyser des données déjà existantes, composées d'une part de séances de jeu de rôle (les participant-e-s jouent le rôle de licencier un-e actrice qui joue le rôle de collaboratrice) enregistrées en vidéo et d'autre part d'une situation d'entretien où les gens racontent ce qu'ils ont fait (aussi enregistrée en vidéo). Ces données inédites permettent des analyses de contenu mettant en lien ce que les gens ont fait réellement avec ce qu'ils racontent. Il sera possible d'explorer des questions comme ce que les gens ont tendance à embellir ou à laisser de côté, l'accentuation (p.ex. émotionnelle) des réponses ou encore d'autres phénomènes. Il sera peut-être également possible de mettre en lien les phénomènes discursifs avec des mesures de différences individuelles (p.ex. personnalité).</p>	
<b>Les premières lectures</b>	
<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> <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>	
<p>Préparation (codage) et analyse de données existantes. Analyse de contenu pour mettre en lien les discussions dans le jeu de rôle et les réponses dans l'entretien.</p>	
<b>Type d'analyse des données</b>	
<p>Analyse de contenu quantitatif et analyses statistiques (p.ex. régression).</p>	
<b>Autres remarques</b>	
<p>Ce thème peut accommoder plusieurs participant-e-s (2-4).</p>	

<b>Adrian Bangerter</b>	
<b>Sara Schindler</b>	
<b>Titre</b>	<b>Domaine</b>
<b>6. La production de récits autour du feu, un facteur favorisant la cohésion sociale ?</b>	Storytelling, évolution du langage, cohésion sociale
<b>Description de la question de recherche</b>	
<p>Ce thème est proposé dans le cadre du projet FNS NCCR Evolving Language (thèse de doctorat de Sara Schindler, qui co-gère le travail, donc la langue de travail du projet est l'anglais).</p> <p>Le <i>storytelling</i>, ou production de récits, est une activité humaine qui a potentiellement des fonctions importantes pour l'évolution de la cohésion sociale des groupes. La production de récit est particulièrement adaptée à la synchronisation psychique et corporelle qui facilite l'émergence de la cohésion et la mobilisation. Un contexte dans lequel le <i>storytelling</i> s'est développé est autour des feux de camps de groupes humains pré-historiques. Une question importante à élucider est de savoir si le contexte lumineux et potentiellement mystérieux des feux de camps (clair-obscur, augmentation du caractère dramatique des récits, etc.) facilite l'impact du <i>storytelling</i> sur la cohésion sociale. Dans cette étude expérimentale, on demandera à des participant-e-s (triades) de se raconter des récits personnels (paradigme de Bavelas et al., 2000) soit dans un labo, soit autour d'un feu de camp. On enregistrera en vidéo les récits et on mesurera le sentiment de cohésion que les participant-e-s ressentent.</p>	
<b>Les premières lectures</b>	
<p>Bavelas, J. B., Coates, L., &amp; Johnson, T. (2000). Listeners as co-narrators. <i>Journal of Personality and Social Psychology</i>, 79(6), 941.</p> <p>Bietti, L. M., Tilston, O., &amp; Bangerter, A. (2019). Storytelling as adaptive collective sensemaking. <i>Topics in Cognitive Science</i>, 11(4), 710-732.</p> <p>Wiessner, P. W. (2014). Embers of society: Firelight talk among the Ju/'hoansi Bushmen. <i>Proceedings of the National Academy of Sciences</i>, 111(39), 14027-14035.</p>	
<b>Récolte des données</b>	
<p>Etude expérimentale. Manipulation du contexte dans lequel des participant-e-s se racontent des récits personnels (autour d'un feu, en labo). Enregistrement vidéo et retranscription des données. La participation est rémunérée.</p>	
<b>Type d'analyse des données</b>	
<p>Analyse de variance ou t-test, corrélations. Analyse de contenu.</p>	
<b>Autres remarques</b>	
<p>Ce thème est traité de préférence par plusieurs personnes travaillant ensemble (2-3). Partage du travail de recrutement, de récolte et de préparation de données (n=15 triades par personne).</p>	

<b>Adrian Bangerter</b>	
<b>Tanishq Chakravorty</b>	
<b>Titre</b>	<b>Domaine</b>
<p><b>7. La coopération dans des jeux expérimentaux est-elle facilitée par la possibilité de communiquer ? Effets de coordination et de commérage.</b></p>	
<p><b>Description de la question de recherche</b></p>	
<p>Ce thème est proposé dans le cadre du projet FNS NCCR Evolving Language (thèse de doctorat de Tanishq Chakravorty, qui co-gère le travail, donc la langue de travail du projet est l'anglais).</p> <p>Ce thème explore les niveaux exceptionnels de coopération à grande échelle qui sont uniques à l'humain. Bien que de nombreuses études existent en théorie des jeux, elles sont souvent limitées par des conditions expérimentales artificielles. Cette étude propose une approche innovante en concevant des expériences qui capturent des conditions naturelles de coopération, inspirées des interactions écologiques des poissons nettoyeurs et des primates non humains. Ces modèles sont utilisés pour étudier comment les humains gèrent la coopération le choix de partenaires et la gestion de la réputation.</p> <p>L'étude se concentre sur l'impact du langage dans les dynamiques sociales et la coopération. Les participants, répartis dans différents scénarios de coopération, utiliseront le langage parlé ou écrit pour développer des stratégies et prendre des décisions sur le long terme. L'objectif est de comprendre les processus socio-cognitifs sous-jacents à la coopération, tels que la détection de la tromperie, le raisonnement stratégique et l'application de normes sociales.</p> <p>L'expérience fera intervenir des grands groupes (env. 8 personnes par séance) pour simuler une écologie naturelle (choix de partenaires de coopération).</p>	
<p><b>Les premières lectures</b></p>	
<p>McClung, J. S., Placi, S., Bangerter, A., Clément, F., &amp; Bshary, R. (2017). The language of cooperation: shared intentionality drives variation in helping as a function of group membership. <i>Proceedings of the Royal Society B: Biological Sciences</i>, 284(1863), 20171682.</p>	
<p><b>Récolte des données</b></p>	
<p>Participation à une étude expérimentale qui démarrera fin 2025. Soutien à la récolte et la préparation de données, possibilité de préparer un travail de master sur une partie des données.</p>	
<p><b>Type d'analyse des données</b></p>	
<p>Analyse de variance, analyse de contenu de la communication ou des comportements de coopération.</p>	
<p><b>Autres remarques</b></p>	
<p>Ce thème peut accommoder 2-3 personnes.</p>	

<b>Adrian Bangerter</b> <b>Lionel Clavien</b>	<b>Centre d'information et d'orientation, Office d'orientation scolaire, professionnelle et de carrière, Canton du Valais</b>
<b>Titre</b>	<b>Domaine</b>
<b>8. Actualisation et validation psychométrique d'un assessment center évaluant des compétences transversales</b>	
<p><b>Description de la question de recherche</b></p> <p>Dans un marché du travail en constante évolution, marqué par l'accélération des transitions professionnelles, la digitalisation et les enjeux liés à la durabilité, l'employabilité ne peut plus être appréhendée uniquement à travers les compétences techniques (« hard skills »). Les compétences transversales, ou « soft skills », telles que la capacité d'adaptation, la collaboration ou la gestion de soi, sont désormais reconnues comme essentielles pour s'insérer et évoluer dans le monde professionnel. Le Canton du Valais propose dans ses CIO la passation d'un assessment center permettant d'évaluer 6 compétences transférables, reconnues clés pour l'emploi et d'en attester officiellement l'acquisition. Ce dispositif, développé initialement à Genève et en usage en Valais depuis plus de dix ans, a permis à plus de 200 personnes de bénéficier d'un accompagnement et d'une évaluation standardisée.</p> <p>Si la validité de ce dispositif a été éprouvée dans la pratique, les transformations actuelles du monde du travail appellent à une actualisation du référentiel de compétences, ainsi qu'à une reconception des situations d'évaluation et des outils d'observation associés.</p> <p>Le travail de Master consistera à :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Revisiter le référentiel des compétences-clés à la lumière des évolutions récentes du monde professionnel.</li> <li>2. Concevoir ou adapter les situations-clés (exercices d'assessment) en cohérence avec ce nouveau référentiel.</li> <li>3. Élaborer un protocole de recherche permettant de valider psychométriquement le dispositif actualisé (fidélité interjuge, validité convergente et discriminante, sensibilité des exercices à détecter différents niveaux de maîtrise, etc.)</li> </ol> <p>Apports attendus :</p> <p>Cette recherche apportera une contribution concrète à l'amélioration d'un dispositif d'évaluation de terrain déjà largement éprouvé, tout en permettant une meilleure objectivation de la valeur psychométrique des outils utilisés. Elle offrira également une réflexion approfondie sur les compétences-clés d'aujourd'hui et de demain, en lien direct avec les exigences du marché de l'emploi.</p>	

## **Les premières lectures**

Evéquoz, G. (2004). Les compétences clés. Editions Liaisons, 2004.

Zarifian, Ph. Le modèle de compétences. Paris, Editions Liaisons, 2001.

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 (mises en situation) 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 qualitative et quantitative.

## **Autres remarques**

Rédaction en français ou anglais

<b>Maike Debus</b>	
<b>Titre</b>	<b>Domaine</b>
<b>9. 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>	
<p>Data are already available. You will take part in the data collection for another study (recruiting appr. 30 participants).</p>	
<b>Type d'analyse des données</b>	
<p>Quantitative analyses (e.g., regression analysis; if interested, you can examine more advanced models with the PROCESS macro)</p>	
<b>Autres Remarques</b>	
<p>Rédaction en français, anglais ou allemand</p>	

<b>Maike Debus</b>	
<b>Titre</b>	<b>Domaine</b>
<b>10. 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>	
<p>Data are already available. You will take part in the data collection for another study (recruiting appr. 30 participants).</p>	
<b>Type d'analyse des données</b>	
<p>Quantitative analyses (e.g., regression analysis; if interested, you can examine more advanced models with the PROCESS macro)</p>	
<b>Autres Remarques</b>	
<p>Rédaction en français, anglais ou allemand</p>	

<b>Maike Debus</b>	
<b>Titre</b>	<b>Domaine</b>
<b>11. 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>	
<p>Data are already available. You will take part in the data collection for another study (recruiting appr. 30 participants).</p>	
<b>Type d'analyse des données</b>	
<p>Quantitative analyses (e.g., regression analysis; if interested, you can examine more advanced models with the PROCESS macro)</p>	
<b>Autres Remarques</b>	
<p>Rédaction en français, anglais ou allemand</p>	

<b>Maike Debus</b>	
<b>Titre</b>	<b>Domaine</b>
<b>12. 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 extent 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>	
<p>Data are already available. You will take part in the data collection for another study (recruiting appr. 30 participants).</p>	
<b>Type d'analyse des données</b>	
<p>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)</p>	
<b>Autres Remarques</b>	
<p>Rédaction en français, anglais ou allemand</p>	

<b>Maike Debus</b>	
<b>Titre</b>	<b>Domaine</b>
<b>13. 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</i> (Research in occupational stress and well being) (Vol. 10, pp. 131-176). 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>	
<p>Data are already available. You will take part in the data collection for another study (recruiting appr. 30 participants).</p>	
<b>Type d'analyse des données</b>	
<p>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)</p>	
<b>Autres Remarques</b>	
<p>Rédaction en français, anglais ou allemand</p>	

<b>Loris Mombelli</b>	
<b>Titre</b>	<b>Domaine</b>
<b>14. 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>	
<p>Data are already available. You will take part in the data collection for another study (recruiting appr. 30 participants).</p>	
<b>Type d'analyse des données</b>	
<p>Quantitative analyses (e.g., regression analysis; if interested, you can examine more advanced models with the PROCESS macro)</p>	
<b>Autres Remarques</b>	
<p>Rédaction en anglais, français ou italien</p>	

<b>Loris Mombelli</b>	
<b>Titre</b>	<b>Domaine</b>
<b>15. 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>	
<p>Data are already available. You will take part in the data collection for another study (recruiting appr. 30 participants).</p>	
<b>Type d'analyse des données</b>	
<p>Quantitative analyses (e.g., regression analysis; if interested, you can examine more advanced models with the PROCESS macro)</p>	
<b>Autres Remarques</b>	
<p>Rédaction en anglais, français ou italien</p>	

<b>Lisa Boenke</b>	
<b>Titre</b>	<b>Domaine</b>
<b>16. Why do people work after hours – And what does it do to them?</b>	Recovery, Motivation, Flexible Work Schedules, Well-Being, Stress

## Description de la question de recherche

In today's world, work doesn't always stop at 5 p.m. Many employees open their laptops again in the evening – answering emails, preparing presentations, or finishing tasks they didn't manage during the day.

This behavior is called supplemental work – and it's becoming more and more common. But what does it really mean for people's well-being, stress, sleep, and work-life balance? And is it always a bad thing – or can it sometimes be helpful? In your master's thesis, you'll explore:

Why do people work outside regular hours?

When is evening work harmful, and when might it actually reduce stress or increase a sense of control?

How does this behavior affect recovery, mental health, and motivation?

This topic is directly linked to real-world issues like burnout, remote work, and flexible schedules. Your research will provide valuable insights for employers, HR departments, and public policy – and contribute to an ongoing project studying how modern work patterns shape our lives.

✉ Interested? Just send me a message and I'll be happy to tell you more!

## Les premières lectures

Weigelt, O., & Syrek, C. (2017). Ovsiankina's Great Relief: How Supplemental Work during the Weekend May Contribute to Recovery in the Face of Unfinished Tasks. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14(12), 1606. <https://doi.org/10.3390/ijerph14121606>

Eichberger, C., Derkx, D., & Zacher, H. (2022). A daily diary study on technology-assisted supplemental work, unfinished tasks, and sleep: The role of problem-solving pondering. *International Journal of Stress Management*, 29(1), 61–74. <https://doi.org/10.1037/str0000237>

Kühner, C., Rudolph, C. W., Derkx, D., Posch, M., & Zacher, H. (2023). Technology-assisted supplemental work: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 142, 103861. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103861>

## Récolte des données

Recrutement et accompagnement de 30 participant.e.s pour une étude de journal de bord

## Type d'analyse des données

Quantitative analysis (e.g., regression) with possibility for more complex analysis with the PROCESS macro

## Autres Remarques

Rédaction en français, anglais ou allemand

<b>Armelle Vallette d'Osia</b>	
<b>Titre</b>	<b>Domaine</b>
<b>17. L'empathie au travail</b>	Empathie affective et cognitive, santé au travail, comportements prosociaux
<b>Description de la question de recherche</b>	
<p>Longtemps perçues comme opposées à la rationalité, les émotions, bien que fondamentales à l'expérience humaine, restent souvent marginalisées dans le monde du travail, alors même qu'elles y occupent une place centrale, émergeant des interactions sociales, de l'organisation elle-même ou de la nature du travail. L'empathie, définie comme la reconnaissance et la compréhension des émotions d'autrui et ayant une composante autant affective que cognitive, semble donc cruciale pour tout fonctionnement efficient, autant individuel qu'organisationnel. Néanmoins, la recherche scientifique s'est encore relativement peu penchée sur la question de l'empathie dans le monde du travail, péjorant ainsi non seulement sa compréhension, son construit mais aussi ses impacts et ses potentiels bienfaits. Dans le cadre de ce mémoire, le but sera donc d'étudier de mieux comprendre les processus sous-jacents de l'empathie ainsi que son influence sur de nombreux aspects, tel que le bien-être, la satisfaction avec le travail, le support social ou encore les conflits. L'empathie sera non seulement mesurée au niveau trait, afin d'étudier les différences interindividuelles mais aussi comme état, afin d'examiner les différences intra individuelles, impactées par les évènements du quotidien. La distinction entre l'empathie affective et cognitive constitue également un axe important, qui pourrait être exploré plus en détail dans ce travail.</p>	
<b>Les premières lectures</b>	
<p>Clark, M. A., Robertson, M. M., &amp; Young, S. (2018). "I feel your pain": A critical review of organizational research on empathy. <i>Journal of Organizational Behavior</i>, 40(1), 166-192.</p> <p>Burch, G. F., Bennett, A. A., Humphrey, R. H., Batchelor, J. H., &amp; Cairo, A. H. (2016). Unraveling the complexities of empathy research: A multi-level model of empathy in organizations. <i>Research on Emotion in Organizations</i>, 12, 169-189.</p> <p>Somogyi, R. L., Buchko, A. A., &amp; Buchko, K. J. (2013). Managing with empathy: can you feel what I feel?. <i>Journal of Organizational Psychology</i>, 13(1), 32-42.</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>	
Analyses quantitatives (p.ex. régressions)	
<b>Autres remarques</b>	
Rédaction en français ou anglais	

<b>Armelle Vallette d'Osia</b>	
<b>Titre</b>	<b>Domaine</b>
<b>18. Les comportements prosociaux</b>	Comportements prosociaux, soutien social, santé au travail
<b>Description de la question de recherche</b>	
<p>Les comportements prosociaux, c'est-à-dire les actions visant à soutenir ou protéger autrui, jouent un rôle central dans les relations sociales au travail, notamment à travers l'aide, le soutien ou la bienveillance entre collègues. Si leurs effets bénéfiques sur le bien-être et la satisfaction professionnelle sont bien documentés lorsqu'on les donne ou les reçoit, une autre facette reste peu explorée : celle de leur observation. Être témoin d'un acte prosocial peut générer des réactions positives (inspiration, appartenance) ou plus ambivalentes (comparaison sociale, exclusion). Pourtant, ces comportements observés sont fréquents et peuvent participer à façonner la culture organisationnelle de manière subtile mais significative. Mieux comprendre leurs effets permettrait d'agir plus finement sur le climat de travail et les dynamiques collectives.</p> <p>Ce mémoire vise à mieux comprendre comment ces comportements, qu'ils soient reçus ou observés, influencent le bien-être, la satisfaction et le climat relationnel, en identifiant les conditions favorisant leurs effets positifs ou plus nuancés.</p>	
<b>Les premières lectures</b>	
<p>Bolino, M. C., &amp; Grant, A. M. (2016). The bright side of being prosocial at work, and the dark side, too: A review and agenda for research on other-oriented motives, behavior, and impact in organizations. <i>Academy of Management Annals</i>, 10(1), 599–670. <a href="https://doi.org/10.5465/19416520.2016.1153260">https://doi.org/10.5465/19416520.2016.1153260</a></p> <p>Chancellor, J., Margolis, S., Jacobs Bao, K., &amp; Lyubomirsky, S. (2018). Everyday prosociality in the workplace: The reinforcing benefits of giving, getting, and glimpsing. <i>Emotion</i>, 18(4), 507–517. <a href="https://doi.org/10.1037/emo0000321">https://doi.org/10.1037/emo0000321</a></p> <p>Podsakoff, N. P., Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Maynes, T. D., &amp; Spoelma, T. M. (2014). Consequences of unit-level organizational citizenship behaviors: A review and recommendations for future research. <i>Journal of Organizational Behavior</i>, 35(S1), S87–S119. <a href="https://doi.org/10.1002/job.1911">https://doi.org/10.1002/job.1911</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 ou anglais</p>	

<b>Armelle Vallette d'Osia</b>	
<b>Titre</b>	<b>Domaine</b>
<b>19. Les pensées prospectives</b>	Pensées prospectives, santé au travail, engagement au travail, récupération
<b>Description de la question de recherche</b>	
<p>Les pensées liées au travail, celles en dehors des heures du travail particulièrement, jouent un rôle clé dans le bien-être des employé.e.s. Si la recherche a largement exploré l'impact des pensées rétrospectives, c'est-à-dire celles sur le passé, les pensées prospectives, orientées vers l'avenir, ont été moins étudiées. Pourtant, ces pensées, qu'elles soient positives (anticipation d'un succès) ou négatives (inquiétude face à un défi), influencent profondément l'expérience professionnelle. Ce projet de mémoire a pour objectif d'étudier l'impact des pensées prospectives sur des aspects essentiels du vécu au travail, tels que le bien-être, la récupération et l'engagement. Une distinction importante sera faite entre les pensées liées aux tâches (comme la préparation d'un projet) et celles liées aux interactions sociales (comme la gestion des relations avec les collègues), ce travail explore une vision plus fine et nuancée de la manière dont le mental reste connecté au travail, même hors des heures de bureau.</p> <p>Ce mémoire permettra ainsi de mieux cerner les effets spécifiques de la prospection mentale sur le bien-être des employés, et d'identifier les formes de pensées susceptibles d'être bénéfiques ou, au contraire, délétères pour la récupération psychologique.</p>	
<b>Les premières lectures</b>	
<p>Jimenez, W. P., Hu, X., &amp; Xu, X. V. (2022). Thinking about thinking about work: A meta-analysis of off-job positive and negative work-related thoughts. <i>Journal of Business and Psychology</i>, 37(2), 237–262. <a href="https://doi.org/10.1007/s10869-021-09742-7">https://doi.org/10.1007/s10869-021-09742-7</a></p> <p>Rutten, R. L. J., Hüscher, U. R., &amp; Zijlstra, F. R. H. (2022). Does looking forward set you back? Development and validation of the work prospection scale. <i>European Journal of Work and Organizational Psychology</i>, 31(6), 922–939. <a href="https://doi.org/10.1080/1359432X.2022.2080058">https://doi.org/10.1080/1359432X.2022.2080058</a></p> <p>Sonnentag, S., &amp; Wiegmann, M. (2024). Not detaching from work during leisure time: A control-theory perspective on job-related cognitions. <i>Journal of Organizational Behavior</i>, job.2792. <a href="https://doi.org/10.1002/job.2792">https://doi.org/10.1002/job.2792</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>	
Analyses quantitatives (p.ex. régressions)	
<b>Autres remarques</b>	
Rédaction en français ou anglais	

<b>Anne Kellenter</b>	
<b>Laurenz Meier</b>	
<b>Titre</b>	<b>Domaine</b>
<b>20. Behind the Screen: Exploring the Mechanisms and Boundary Conditions of Micromanagement in Remote Work</b>	Micromanagement; Remote Work
<b>Description de la question de recherche</b>	
<p>Ever felt like your boss was watching your every move? You're not alone. As flexible and remote work arrangements become more common, understanding when micromanagement (MM) - "the unnecessary, excessive, or sustained use of any or a combination of the following behaviors: controlling, close monitoring, or detail focus" (Deen et al., 2024, p. 34) - occurs, and how it affects employees, is more important than ever. Yet, in the world of research, this topic remains surprisingly underexplored. This thesis offers you the chance to contribute to the growing field of MM with both high theoretical significance and practical relevance for leadership, employee well-being, and workplace design.</p> <p>You'll work with cross-sectional survey data from a large longitudinal study involving around 1,200 Swiss participants to explore MM in the context of remote work. Drawing on a rich set of variables, you can:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Examine the psychological, social, and contextual mechanisms (e.g., trust, autonomy, or exhaustion) that help explain how MM relates to outcomes such as job satisfaction or performance.</li> <li>• Investigate boundary conditions (e.g., trust, tenure, or co-worker support) that influence when and for whom MM has stronger or weaker effects.</li> </ul> <p>Sound interesting? I look forward to working with you!</p>	
<b>Les premières lectures</b>	
<p>Deen, C., Kiewitz, C., Kim, J. Y., Restubog, S. L. D., Chih, Y. Y., &amp; Tang, R. L. (2024). Helicopter bosses: Development and validation of the Micromanagement Scale. In <i>Academy of Management Proceedings</i> (Vol. 2024, No. 1, p. 10593). Valhalla, NY 10595: Academy of Management. <a href="https://doi.org/10.5465/AMPROC.2024.118bp">https://doi.org/10.5465/AMPROC.2024.118bp</a></p> <p>Bwalya, A. (2024). Micromanagement: A comprehensive analysis. <i>Global Scientific Journals</i>, 12(7).</p>	
<b>Récolte des données</b>	
<p>The data used for your thesis already exists (i.e., the data comes from an ongoing longitudinal study with approximately 1,200 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, mediation analyses, moderation analysis)</p>	
<b>Autres remarques</b>	
<p>Supervision may be in English or German</p>	

<b>Anne Kellenter</b>	
<b>Laurenz Meier</b>	
<b>Titre</b>	<b>Domaine</b>
<b>21. What about Justice? Employee Perceptions in Switzerland's Remote Work Landscape</b>	Justice; Fairness; Remote Work
<b>Description de la question de recherche</b>	
<p>"Justice, Sir, is the greatest interest of man on earth" (Daniel Webster) – it is a concept that individuals begin to consider and value from an early age. In the workplace, justice plays a pivotal role in shaping a wide range of organizational and individual outcomes, making it a critical concern for organizational practitioners. This is especially true in the aftermath of the COVID-19 pandemic, when organizations were – and continue to be – obligated to develop policies that determine how, when, why, and from where employees can work remotely. However, defining concepts such as "justice" and "fairness" in the context of remote work presents a complex challenge and raises several unresolved questions:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• How do employees define <b>fair remote work policies?</b></li> <li>• And what are the <b>consequences</b> when these policies are perceived as fair or unfair instead?</li> </ul> <p>As you embark on your Master's thesis, you have the opportunity to explore these and similar questions surrounding remote-work-related justice and fairness. Sound interesting? I look forward to working with you!</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. <a href="https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425">https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425</a></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. <a href="https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2958">https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2958</a></p>	
<b>Récolte des données</b>	
<p>The data used for your thesis already exists (i.e., the data comes from an ongoing longitudinal study with approximately 1,200 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>Rafaël Weissbrodt</b>	
<b>Titre</b>	<b>Domaine</b>
<b>22. Comment le travail est-il représenté dans la pop music ?</b>	Représentations sociales du travail ; pop music ; recherche qualitative
<b>Description de la question de recherche</b>	
<p>De la comptine « Meunier, tu dors » jusqu’au morceau « Santé » chanté par Stromae, de « La tactique du gendarme » de Bourvil jusqu’à « Stressed out » de Twenty one pilots, en passant par Aristide Bruant, Edith Piaf, Nina Simone, David Bowie, Renaud, Donna Summer, Daft Punk, Orelsan, Britney Spears et tant d’autres encore, la chanson populaire nous en dit beaucoup sur la manière dont le travail est perçu. Aliénation, distanciation, classe ouvrière, syndicalisme, relations avec la hiérarchie, réussite sociale, plaisir, et même effets du travail sur la relation de couple : tels sont quelques-uns des thèmes qui émergent, à l’écoute de ces morceaux.</p> <p>Je vous propose d’explorer les figures du travail qui traversent la pop music et de les analyser au moyen de modèles théoriques issues de la psychologie du travail, de la sociologie du travail, de l’ergonomie ou encore des relations industrielles. Quelles sont les représentations les plus fréquentes ? Comment s’expliquent-elles ? Y a-t-il des différences selon les époques et les pays ? Dans quelle mesure ces représentations correspondent-elles à la manière dont nous, psychologues du travail, avons l’habitude d’analyser le travail ?</p> <p>L’étude proposée ici s’intéresse à <i>la place du travail dans la pop music</i>, vue comme un reflet des représentations sociales du monde professionnel (p.ex. Conrad, 1988 ; Rhodes &amp; Westwood, 2007). Ce sujet semble avoir été rarement abordé dans la littérature scientifique, à première vue. Cet angle d’approche se distingue des travaux portant sur la place de la <i>musique dans le travail</i>, par exemple comme moyen de tenir le rythme ou de faire face à l’aliénation (p.ex. Korczynski, 2014) ; il se différencie également des études sur le travail des musiciens (p.ex. Perrenoud &amp; Bataille, 2017).</p>	
<b>Les premières lectures</b>	
<p><u>Place du travail dans la musique</u></p> <p>Conrad, C. (1988). Work songs, hegemony, and illusions of self. <i>Critical Studies in Media Communication</i>, 5(3), 179–201. <a href="https://doi.org/10.1080/15295038809366702">https://doi.org/10.1080/15295038809366702</a></p> <p>Rhodes, C., &amp; Westwood, R. (2007). <i>Critical Representations of Work and Organization in Popular Culture</i>. Routledge.</p> <p><u>Place de la musique dans le travail</u></p> <p>Korczynski, M. (2014). <i>Songs of the Factory: Pop Music, Culture, and Resistance</i>. Cornell University Press</p> <p><u>Travail des musiciens</u></p> <p>Perrenoud, M., &amp; Bataille, P. (2017). Artist, Craftsman, Teacher: “Being a Musician” in France and Switzerland. <i>Popular Music and Society</i>, 40(5), 592–604. <a href="https://doi.org/10.1080/03007766.2017.1348666">https://doi.org/10.1080/03007766.2017.1348666</a></p>	

## Récolte des données

L'étude suivra les étapes habituelles en recherche qualitative (cf. cours de méthodes qualitatives du Prof. Bangerter). Il s'agira tout d'abord de délimiter le champ d'investigation, en définissant notamment les notions de « pop music » et de « travail », en choisissant des mots-clés pour identifier des morceaux, et en décidant des langues et périodes qui seront prises en compte. Sur cette base, une stratégie de recherche systématique sera mise en place. En l'absence de catalogue universel, diverses sources de données devront être consultées : des bases de données musicales (Discogs, AllMusic, MusicBrainz), des plateformes de streaming telles que Spotify et Apple Music, des forums et groupes de discussion en ligne (p.ex. Reddit ou forums musicaux), des sites Internet présentant des listes de morceaux (p.ex. <https://blackoutmusique.com/divertissement/songs-about-work/>), ou encore des outils d'IA générative.

Pour initier le travail, je pourrai vous transmettre une liste non systématique, comptant environ 200 morceaux, principalement en anglais et en français.

## Type d'analyse des données

Les données seront soumises à une analyse de contenu, à partir d'un dictionnaire de codage qui sera élaboré de manière déductive (à partir des modèles théoriques que vous aurez choisis), inductive (à partir des morceaux), ou les deux. L'unité d'analyse sera vraisemblablement constituée par le morceau entier. Des statistiques univariées (fréquence des codes, évolution temporelle), bivariées (p.ex. croisement entre thèmes et styles musicaux, pays ou périodes) et multivariées (p.ex. analyse des correspondances) seront calculées.

## Autres remarques

Idéalement, ce sujet sera réalisé en binôme par deux étudiant·e·s maîtrisant chacun·e une langue étrangère différente, afin de ne pas se limiter au français et à l'anglais. Ceci permettra d'enrichir les analyses, par des comparaisons entre langues ou pays, et de renforcer la fiabilité du codage, en calculant un accord inter-juges.

Prérequis : intérêt pour l'analyse de contenu, pour le travail en binôme et...pour la pop music.

<b>Rafaël Weissbrodt</b>	
<b>Titre</b>	<b>Domaine</b>
<b>23. Thème surprise</b>	Prévention des risques psychosociaux / Communication en lien avec la gestion des dangers naturels / Digitalisation / Charge administrative hospitalière
<b>Description de la question de recherche</b>	
<p> <b>Plusieurs options sont ouvertes pour ce mémoire ; j'attends des décisions de la part de partenaires de terrain ou d'organismes de financement, pour pouvoir fixer un thème précis. Les pistes actuelles sont les suivantes :</b></p> <p>(1) <u>Prévention des risques psychosociaux</u></p> <p>Une enquête de satisfaction menée auprès de l'ensemble du personnel d'une administration cantonale a mis en évidence une augmentation de la charge de travail et du stress au cours des quinze dernières années. Les autorités ont décidé de mettre en place des actions en faveur de la santé du personnel. Dans ce cadre, le Service RH va probablement proposer son soutien, aux services qui le souhaitent, pour un accompagnement dans une démarche de prévention des risques psychosociaux. Le mémoire pourrait porter sur l'analyse des facteurs de risques et l'évaluation de la mise en œuvre de la démarche. Plusieurs services seront contactés prochainement dans ce but, toutefois sans garantie que l'un d'entre eux accepte.</p> <p>(2) <u>Communication en lien avec la gestion des dangers naturels</u></p> <p>Ce projet s'inscrirait dans le cadre d'un mandat confié par un service cantonal chargé de la gestion des dangers naturels. Suite à une série d'entretiens réalisés avec des experts des dangers naturels et des représentants d'administrations communales, le besoin d'adapter ou de renforcer la communication entre experts, autorités et populations a été exprimé. L'objectif du mémoire serait de mieux comprendre les enjeux communicationnels et de la participation des citoyen·nes à la gestion des dangers naturels, afin de renforcer la résilience communautaire dans un contexte d'intensification des catastrophes. L'un des éléments du mémoire consistera à réaliser un état de l'art, à partir d'une revue des publications scientifiques.</p> <p>(3) <u>Digitalisation</u></p> <p>Un service d'une administration cantonale, en charge de l'entretien des routes, souhaite introduire des tablettes tactiles auprès de ses ouvriers, dans le but notamment d'informatiser les rapports d'activités quotidiens. Avec deux collègues ergonomes, j'ai accompagné un projet similaire dans une autre unité. Si le service confirme son intérêt, le mémoire pourrait reposer sur l'analyse de l'activité des futurs utilisateurs (observations et entretiens) et sur une démarche de co-conception du futur outil informatique. En termes de questions de recherche, le mémoire pourrait porter,</p>	

par exemple, sur les conditions d'appropriation d'une technologie informatique, par du personnel peu habitué à ces outils.

(4) Charge administrative à l'hôpital => *il y a de fortes probabilités que cela soit le sujet final !*

La charge administrative à l'hôpital a des effets négatifs sur les patient·es, les professionnel·les et les institutions. Toutefois, les tâches administratives peuvent être vécues de diverses manières, selon le fardeau qu'elles occasionnent et leur degré de fonctionnalité. Les expériences diffèrent également selon les professions et les contextes, la nature des tâches et les personnes elles-mêmes ; il n'existe pas de critère objectif permettant de prédire la perception d'une tâche administrative. C'est pourquoi cette étude interdisciplinaire (sciences infirmières et ergonomie) propose de recourir à une démarche inductive, pour comprendre et décrire l'expérience vécue de la charge administrative, chez du personnel médical et infirmier de deux hôpitaux (Neuchâtel et Valais). Fondée sur des entretiens semi-structurés et de l'observation de l'activité, elle permettra d'élaborer une typologie des sources de charge administrative, de la décliner selon les deux professions, et de décrire les interactions entre les divers éléments du système de travail influençant le ressenti de la charge administrative.

## Les premières lectures

Des références seront données une fois que j'aurai pu stabiliser un thème.

## Récolte des données

La récolte des données différera selon le projet finalement retenu. Dans tous les cas, il s'agira de méthodes qualitatives (entretiens, observations), avec une logique de recherche-action. Pour le sujet (2), un accent plus particulier sera mis sur le recensement et l'analyse des publications scientifiques, en plus du recueil de données empiriques.

## Type d'analyse des données

Idem

## Autres remarques

Les projets (1) et (3) sont suspendus à un accord des services concernés ; les contacts viennent d'être pris ou seront pris prochainement. Il m'est difficile d'évaluer la probabilité d'un accord.

Le projet (4) est conditionné à l'obtention d'un financement de recherche ; la décision me parviendra dans les prochaines semaines.

Le projet (2) sera possible dans tous les cas.

Pré-requis :

- Être disposé·e à se déplacer régulièrement en Valais ;
- Avoir une certaine tolérance à l'incertitude, vu que le sujet n'est pas encore fixé ;
- Être intéressé·e par les quatre thèmes, pour la même raison ;
- Être prêt·e à s'engager dans des projets de recherche-action, avec tout ce que ça implique en termes d'imprévus et d'enjeux institutionnels parfois complexes.

Ce travail de mémoire est limité à une personne.

<b>Jari Cianci, Universität Bern</b>	<b>Achim Elfering, Universität Bern</b>
<b>Titre</b>	<b>Domaine</b>
<b>24. Stress et numérisation – Développement d'une version française de l'ICT Resources &amp; Stressors Scale</b>	Numérisation, ressources et stresseurs liés aux TIC, stress professionnel, théorie des exigences et des ressources au travail
<b>Description de la question de recherche</b>	
<p>Les nouvelles technologies de l'information et de la communication (TIC) ont profondément transformé le travail et les conditions de travail. Si la numérisation offre un grand potentiel, des études montrent également que cette transformation s'accompagne d'un stress professionnel accru. L'ICT Resources &amp; Stressors Scale est un questionnaire qui permet de mesurer trois ressources et un stresseur en lien avec la numérisation. Les dimensions évaluées sont : involvement facilitation, ICT control, ICT resources and upgrades et telepressure.</p> <p>L'implication des collaborateurs dans l'introduction de nouvelles technologies, la mise à disposition d'équipements techniques adéquats, ainsi que les possibilités individuelles de contrôle sont des ressources organisationnelles essentielles, associées notamment à la satisfaction au travail et à l'intention de quitter l'emploi. Par contraste, la télépression, qui résulte de l'utilisation intensive des moyens de communication numériques, est liée à une plus grande fatigue et à un bien-être réduit. Les effets de la numérisation sur le bien-être et la perception du stress chez les collaborateurs restent encore peu étudiés. L'objectif de cette étude est donc de traduire cette échelle en français, de la valider auprès d'un nouvel échantillon, et d'examiner son influence sur d'autres variables (par exemple, le sommeil, la récupération, le travail en équipe, etc.).</p>	
<b>Les premières lectures</b>	
<p>Cianci, J., Weibel, D., &amp; Elfering, A. (2024). Measuring Work Demands and Resources of Digitalisation: The ICT Resources and Stressors Scale. Swiss Psychology Open, 4(1), 4. <a href="https://doi.org/10.5334/spo.59">https://doi.org/10.5334/spo.59</a></p>	
<b>Récolte des données</b>	
<p>Recrutement de participant.e.s pour une enquête en ligne selon un plan transversal (cross-sectional study).</p>	
<b>Type d'analyse des données</b>	
<p>Analyses quantitatives (p.ex. régressions).</p>	
<b>Autres Remarques</b>	
<p>Rédaction en anglais ou allemand. Deux mémoires de maîtrise sont proposés à l'Université de Berne. La collecte de données peut être réalisée conjointement. Si souhaité, un stage (à 100h) dans le cadre d'un projet de doctorat connexe peut être effectué à l'Université de Berne pendant ou après le mémoire.</p>	

<b>Rebekka Steiner</b>	
<b>Titre</b>	<b>Domaine</b>
<b>25. Comportements de leadership favorables à la vie privée : entre soutien et risque perçu</b>	Family-supportive leadership behaviors, conciliation entre travail et vie privée, leader-employee relationships
<b>Description de la question de recherche</b>	
<p>Les comportements de soutien à la famille (Family-Supportive Supervisor Behaviors, FSSB) représentent des formes émergentes de leadership visant à améliorer la conciliation travail-vie privée des employé.e.s. Ces comportements peuvent renforcer la relation leader-employé.e en augmentant la confiance, la perception de chaleur humaine et l'identification au-à la leader. Toutefois, ils comportent également des risques : en montrant de la vulnérabilité ou en abordant des aspects privés, les leaders peuvent être perçus comme moins compétents ou moins professionnels, ce qui peut nuire au respect perçu ou à leur autorité. Cette recherche examine donc dans quelle mesure FSSB influencent à la fois positivement et négativement les perceptions de chaleur et de compétence, et comment ces perceptions affectent des résultats clés comme la confiance, la satisfaction, la performance perçue ou la qualité de la relation leader-employé.e.</p>	
<b>Les premières lectures</b>	
<p>Hammer, L. B., Kossek, E. E., Yragui, N. L., Bodner, T. E., &amp; Hanson, G. C. (2009). Development and validation of a multidimensional measure of family supportive supervisor behaviors (FSSB). <i>Journal of Management</i>, 35(4), 837-856.</p> <p>Nifadkar, Wu, &amp; Gu (2017). Supervisors' work-related and non-work information sharing: Integrating research on information sharing, information seeking, and trust, using self-disclosure theory. <i>Personnel Psychology</i>, 72(2), 241-269.</p>	
<b>Récolte des données</b>	
Recrutement et accompagnement de dyades dirigeant.e – employé.e	
<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>26. Conflits et enrichissement travail-famille : quelles sont les conséquences pour la prochaine génération ?</b>	Conciliation entre travail et famille, crossover, parent-child relationship
<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	
<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>27. Ménopause : défis et avantages pour le lieu de travail</b>	Ménopause, santé femmes, santé au travail
<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. <i>Human Resource Management Journal</i>, 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. <i>Journal of Management</i>, 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	