

Avis de Soutenance

Madame Merielly DORNELAS MUZI

Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale

Soutiendra publiquement ses travaux de thèse intitulés

Comportements innovants et prosociaux au travail : déterminants organisationnels et psychosociaux et contextes de changement organisationnel

dirigés par Madame Pascale DESRUMAUX

Soutenance prévue le **vendredi 18 décembre 2020** à 13h30

Lieu : Entièrement en visioconférence

Composition du jury proposé

Mme Pascale DESRUMAUX	Université de Lille	Directrice de thèse
Mme Adalgisa BATTISTELLI	Université de Bordeaux	Examinatrice
Mme Sabine POHL	UNIVERSITE LIBRE DE BRUXELLES	Rapporteure
M. Angelo SOARES	Département d'Organisation et Ressources Humaines de l'École des Sciences de la Gestion à l'Université du Québec à Montréal	Rapporteur
M. Eric DOSE	Université de Lille	Examineur

Mots-clés : Bien-être au travail, Changement Organisationnel au Travail, Comportement Prosocial,,

Résumé :

L'innovation au travail représente aujourd'hui une condition cruciale pour le succès et la compétitivité des organisations (West & Farr, 1990). Elle est aussi un facteur essentiel non seulement pour la survie des organisations mais également pour l'amélioration des conditions de vie au travail. Cette thèse s'insère dans le champ traitant du comportement innovant des individus et de ses déterminants et modérateurs dans le but d'identifier les moyens pour développer des comportements innovants et prosocial (Desrumaux et al., 2012 ; Jafri, 2010 ; de Jong et den Hartog, 2010). Pour soutenir le champ d'application de cette recherche, la théorie d'auto-détermination peut aussi fournir une contribution importante à l'étude du comportement innovant et comportement prosocial au travail, parce qu'elle identifie différents types de motivation en fonction du degré d'auto-détermination que la personne perçoit dans ses actions. Les objectifs de cette recherche ont été d'investiguer un ensemble des variables organisationnelles et psychosociales qui favorisent l'apparition des conduites innovantes et prosociales au travail et le développement (de la génération d'idées jusqu'à la concrétisation) de comportements les plus pertinents au sein de l'organisation. La compréhension de ces relations permettra à la fois de créer un modèle prédictif et d'élaborer des actions pour encourager ces comportements positifs au travail. En ce sens, le projet de thèse a exploré les différents mécanismes par lesquels certains facteurs donneraient naissance à un ensemble de comportements susceptibles de préserver ou encore de développer la qualité de vie au travail. De surcroît, cette thèse envisage aussi de délivrer à l'organisation des propositions d'action qui puissent inciter les travailleurs à être plus motivés et plus actifs dans la réussite des innovations dont elle a besoin. Cette thèse apporte un regard nouveau sur le comportement innovant mais également sur la

satisfaction des besoins. En effet, les recherches ont la plupart du temps, mis en évidence l'effet des trois besoins psychologiques sur les perceptions ou le comportement individuel. Dans la première étude, nous avons voulu tester les liens avec la résistance au changement vers le comportement innovant au travail et le Bien-être au travail. Dans l'étude 2, nous avons mesuré les effets de la résistance au changement et de la satisfaction de besoins psychologiques en tant que variables médiatrices. Au niveau des résultats, les effets de médiations ne sont pas systématiques car la satisfaction des besoins psychologiques a eu des effets indirects et directs. De plus, nous avons noté une absence de liens dans cette étude avec la résistance au changement. L'étude 3 montre que, seule, la satisfaction du besoin de compétence agit sur les comportements innovants. L'effet du climat sur les comportements innovants n'est d'ailleurs médiatisé que par la satisfaction du besoin de compétence. La satisfaction du besoin de compétence constitue le seul médiateur efficace dans cette étude. L'étude 4 visait à examiner les liens entre le climat d'innovation dans l'équipe de travail et le soutien du leader à l'innovation et, les comportements innovants au travail en tant que résultantes. Nous avons cherché à savoir si le BEPT agissait comme un médiateur spécifique d'une part entre le climat d'innovation dans l'équipe de travail et d'autre part le soutien au leader de l'innovation et les CIT. 100 participants issus de deux grandes entreprises du secteur bancaire français ont complété un questionnaire. Des analyses de corrélations montrent des liens entre toutes les variables. Les analyses de médiations montrent que le BEPT a un effet indirect entre d'une part le climat d'innovation et d'autre part, le soutien du leader à l'innovation avec les CIT.