

NOTE POUR LA CANDIDATURE EN TANT QUE MEMBRE PARTENAIRE DU DIM GESTES

De
L'ÉQUIPE DE RECHERCHE TE20
(TRAVAIL, ERGONOMIE, ORIENTATION & ORGANISATIONS)
DU LABORATOIRE PARISIEN DE PSYCHOLOGIE SOCIALE (LAPPS)
Le 04 décembre 2013

CONTACT : PR. Isabelle Olry-Louis,
EQUIPE DE RECHERCHE TE20 - LAPPS
iolry@u-paris10.fr
tél : 06 75 24 13 68

DEPARTEMENT DE PSYCHOLOGIE, UNIVERSITE PARIS OUEST-NANTERRE LA DEFENSE
200, AVENUE DE LA REPUBLIQUE – 92 001 NANTERRE CEDEX AVENUE DE LA REPUBLIQUE – 92 001 NANTERRE CEDEX

PRESENTATION DE L'ÉQUIPE DE RECHERCHE TE2O - LAPPS « TRAVAIL, ERGONOMIE, ORIENTATION & ORGANISATIONS »

L'équipe de recherche TE2O est, depuis mi-2013, une des composantes du laboratoire de psychologie LAPPS (Laboratoire Parisien de Psychologie Sociale, EA 4386, Universités Paris 10 et Paris 8). Initialement structuré en deux équipes, celle de l'Université Paris Ouest Nanterre La Défense (Psychologie Sociale des Comportements et des Cognitions, responsable : Thierry Meyer) et celle de l'Université Paris 8 (Groupe de Recherche sur la Parole et la Pensée Sociale, responsable : Edith Salès-Wuillemin), le LAPPS intègre en effet à partir du 1^{er} janvier 2014 l'équipe TE2O de l'Université Paris Ouest Nanterre La Défense (responsable : Anne-Marie Vontron), conformément à la demande de reconduction du LAPPS pour la période 2014-18 portée par Thierry Meyer et validée par l'AERES en mars 2013.

TE2O est issue de l'équipe de recherche ProTAPÉ (Processus de transition et ajustement en contextes organisationnels et environnementaux) du laboratoire de psychologie EA 4431 de l'Université Paris Ouest qui s'est restructuré durant l'année universitaire 2012-2013, lors de la mise en place du PRES Paris-Lumières joignant les universités Paris 10 et Paris 8.

Composition de l'équipe TE2O

L'équipe compte actuellement 8 enseignants-chercheurs spécialistes des champs de la psychologie du travail et des organisations, de la psychologie de l'orientation et de l'ergonomie.

Membres permanents :

- Bernard GANGLOFF, Pr. en psychologie sociale du travail et des organisations
- Isabelle OLRÉY-LOUIS, Pr. en psychologie de l'orientation
- Sophie PRUNIER-POULMAIRE, MCF en ergonomie
- Isabelle SOIDET, MCF en psychologie de l'orientation
- Emilie VAYRE, MCF en psychologie du travail et des organisations
- Anne-Marie VONTRON, Pr. en psychologie du travail et des organisations, responsable de l'équipe

Membres associés :

- Jean-Luc MOGENET, MCF en psychologie du travail
- Anne PIGNAULT, MCF en psychologie du travail

L'équipe TE2O accueille actuellement une dizaine de doctorants

Une présentation détaillée des travaux des chercheurs est insérée en annexe.

Thématiques et méthodes de recherche de l'équipe TE2O

Se plier aux contraintes organisationnelles, faire face à des situations complexes en mobilisant de multiples ressources, acquérir de nouvelles compétences, opérer des choix professionnels, toutes ces capacités sont de plus en plus sollicitées dans les milieux de travail et de transition. Aujourd'hui, les personnes sont supposées apprendre, construire des trajectoires, se transformer sur le plan identitaire et sur celui de l'activité en rapport avec les organisations et les institutions chargées de les accompagner.

Dans ce contexte, il importe de mieux cerner *les processus psychologiques permettant d'accomplir des transitions tout au long de la vie et de s'ajuster selon les situations professionnelles et les contextes organisationnels rencontrés*. Pour examiner chacune de ces questions, psychologie de l'orientation, psychologie du travail et des organisations et ergonomie apportent leurs contributions notionnelles et méthodologiques respectives.

1) Plus précisément, en ce qui concerne les *processus psychologiques à l'oeuvre lors des transitions socioprofessionnelles passées, présentes ou anticipées*, les recherches portent sur les transitions vécues et éventuellement relatées par les personnes dans divers contextes : au cours des trajectoires d'orientation et de formation (académique et professionnelle, initiale et tout au long de la vie, en formation traditionnelle ou « innovante » et notamment en e-learning ou basée sur la transférabilité des acquis d'expérience et des compétences) ainsi que pendant la trajectoire d'emploi (lors de l'accès, des ruptures et du retour en emploi, durant la socialisation organisationnelle, au cours des mobilités professionnelles géographiques notamment internationales, dans l'intégration d'une carrière non traditionnelle). Pour l'ensemble de ces contextes de transitions, les approches proposées en ergonomie, en psychologie de l'orientation, du travail et des organisations s'inscrivent dans diverses temporalités : celles des personnes, de leur développement et des moments-clés de leur existence, celles des parcours, qui s'expriment en termes de mobilités, de trajectoires, de remaniements, celles des organisations et des institutions qui développent différentes formes d'accompagnement des personnes et de leur carrière, celles des situations de travail, appréhendées dans le cours de l'action, dans le cadre notamment des rythmes prescrits. Comprendre les logiques de mobilité à l'oeuvre, aider les personnes à fructifier, consolider, préserver les ressources qu'elles ont commencé à se construire, identifier les processus au travers desquels les transitions sont vécues et mises en récit sont des questions cruciales pour la recherche dans ce champ.

2) Pour l'étude des *modalités d'ajustement des personnes en contextes de travail*, deux niveaux d'approches sont proposés :

- au niveau macro, on examine les ajustements relatifs aux contextes professionnels dans lesquels ils s'insèrent (contextes académiques, contextes de travail, contextes d'articulation vie travail-hors travail) et leurs incidences en matière de choix d'orientation des conduites, de comportements effectifs, de socialisation, de qualité de vie ou de santé. Les études portent alors sur l'engagement et le maintien dans la situation, sur la performance effective, sur l'efficacité perçue, sur la description et l'évaluation normatives d'autrui (norme d'internalité, norme d'allégeance), sur les comportements pro-sociaux mis en oeuvre, sur la qualité de vie et la santé (satisfaction au travail, bien-être et risques psychosociaux).

- au niveau micro, on décrit les ajustements aux situations ou micro-situations de travail rencontrées en référence à l'activité déployée par les personnes : ajustement aux rythmes de travail, ajustement à l'introduction de nouvelles technologies, ajustement aux situations de formation et au cursus d'études emprunté, ajustement interactionnel et langagier à autrui dans le travail collaboratif, ajustement réflexif à sa propre activité passée, ajustement discursif à sa propre expérience à travers une mise en récit.

La mobilisation conjointe de la psychologie du travail et des organisations, de l'orientation, de l'ergonomie conduit à mettre en oeuvre des méthodes plurielles :

- études d'orientation quantitative, fondées sur l'utilisation de méthodes expérimentales ou d'enquêtes standardisées (éventuellement longitudinales ou comparatives transversales) et pouvant donner lieu à l'élaboration et la validation d'échelles de mesure, que les données soient recueillies en milieu naturel, en situation simulée ou provoquée,
- études d'orientation qualitative : analyse de l'activité, analyses de discours sur des corpus recueillis en situation naturelle (travail délibératif ou collaboratif, entretiens professionnels) ou dans le cadre d'un dispositif de recherche (récits biographiques, verbalisations de l'action, discussions de groupe ou focus group).

Un certain nombre de recherches visent d'ailleurs à faire converger l'usage de méthodes qualitatives et celui de méthodes quantitatives et statistiques. C'est par l'examen alternatif de situations de travail et d'orientation réelles et simulées, concernant des populations in situ ou en laboratoire, par le recours à des méthodes quantitatives et qualitatives que l'équipe TE2O s'emploie à constituer un pôle de recherche en psychologie appliquée dans la plupart des champs pertinents pour l'orientation tout au long de la vie, pour le travail et les organisations ainsi que pour l'ergonomie.

Collaborations récentes de l'équipe TE2O avec des unités et réseaux de recherche

- **Au niveau national** : EA4139 « Santé et Qualité de Vie » et INSERM-ISPED (Univ. Bordeaux2) ; EA4556 EPSYLON (Univ. Montpellier3) ; EA 1687 PDPS (Univ. Toulouse2) ; EA 4132 CRTD (CNAM-Paris) ; EA 1484 « Communication Informations Medias » (Univ. Paris3) ; EA 4469 LATI (Univ. Paris5) ; LEST-CNRS UMR 6123 (Univ. de Méditerranée) ; Centre Pour la Recherche Economique et ses Applications - CEPREMAP- CNRS- Ecole Normale Supérieure (Paris) ; Equipe MATISSE-CES-UMR 8174 (Univ. Paris1- CNRS) ; Réseau français de Recherche en PTO
- **Au niveau international** : Centre de Recherche en Psychologie du Travail et de la Consommation- Univ. Libre de Bruxelles (Belgique) ; GES « Groupe d'Etudes Systémiques »-Univ. deTunis (Tunisie) ; Univ. Polytechnique et Univ.Tibiscus de Timisoara (Roumanie) ; Univ. de Galatasaray-Istanbul (Turquie) ; Univ. de Tandil (Argentine) ; Univ. de Cuyo (Argentine) ; Univ. de Joao Pessoa (Brésil) ; Univ. de Campina Grande (Brésil) ; Lisbon University Institute (Portugal) ; Groupe de Recherche PETRO-Univ. Autonome de Barcelone (Espagne) ; Univ. de Salerne (Italie) ; Institute for Research on Labour and Employment IRLE-Los Angeles (USA) ; Institut für Arbeit und Technologie IAT, Univ. Duisburg-Essen (Allemagne) ; réseau européen Genre Activité Santé (GAS) ; Réseaux francophones AIPTLF et SELF ; réseau européen EAWOP ; réseau international working time society

Partenariats pour des projets d'études déjà en cours

AFFA-Transitions, Pôle Emploi, Groupe Veolia Environnement, R&D d'EDF Département Management des Risques Industriels, DIM GESTES «Groupe d'études sur le travail et la souffrance au travail » de la Région Ile de France, projet ANR Creativeness (activités créatives en environnement virtuel), Fondation des Régions Européennes pour la Recherche en Education et Formation (FREREF), projet européen AcroJump-Leonardo da Vinci (accompagnement des jeunes vers l'emploi non précaire).

Annexe : Travaux des membres permanents de l'équipe de recherche de l'équipe TE2O

Bernard GANGLOFF

Professeur des Universités en Psychologie Sociale du Travail et des Organisations

Membre de l'équipe de recherche TE2O (Travail, Ergonomie, Orientation & Organisations)

Contact : bernard.gangloff@univ-rouen.fr

Thématiques de recherche :

La trame principale de mes travaux concerne la description et l'évaluation normative d'autrui, principalement en milieu professionnel.

De nombreux travaux ont avancé que, dans le cadre d'un recrutement, la comparaison entre différents candidats serait moins basée sur leur efficacité potentielle que sur leur personnalité ou sur leur adhésion à certaines normes, notamment la norme d'internalité. Examinant les recherches sur la norme d'internalité, je me suis interrogé sur d'éventuelles normes alternatives parfois prédominantes. J'ai alors fait l'hypothèse de l'existence d'une "norme d'allégeance" qui conduirait à une valorisation sociale des conduites préservant les agents de pouvoir de toute responsabilité, préservation assurant leur pérennité. Mes travaux sur cette norme (une vingtaine de publications, tant en France qu'à l'étranger), que j'ai récemment mis en rapport avec l'examen du statut normatif de la Croyance en un Monde Juste, sont maintenant enseignés en université, font l'objet de mémoires de master et ont déjà constitué l'axe central de deux doctorats et d'une HDR.

Dans la continuité de cette norme de déresponsabilisation des agents de pouvoir, je me suis aussi interrogé sur la mise en rapport des attributions internes des renforcements (*Locus of control* -LOC) avec les attributions des comportements (attributions sur lesquelles la littérature indique qu'elles sont elles aussi habituellement internes) : que se passe-t-il lorsque ces comportements sont des comportements distributifs de sanctions ? Sachant donc, qu'en matière de LOC, le récepteur d'une sanction s'en attribue généralement la responsabilité, la logique devrait conduire le distributeur de la sanction à ne plus se dire interne. C'est ce que j'ai vérifié, en avançant le concept de *Locus Of Distribution* (LOD) qui renvoie à l'attribution des comportements distributifs de sanction (là encore plusieurs publications, en France et à l'étranger, ont été réalisées).

J'ai aussi, mettant en rapport des thématiques généralement considérées séparément, appliqué les critères du cube attributif de Kelley à la détermination des inférences de traits personnologiques, avec pour base le modèle des cinq facteurs. Cela m'a permis de mettre en évidence que les attributions internes (*i.e.* ici attributions de traits) ne sont que conditionnellement systématiques (*i.e.* lorsqu'une décision doit être prise concernant l'auteur du comportement examiné), d'où la proposition d'une théorie instrumentale des biais attributifs de personnalité. J'ai également, avec encore pour base le modèle en cinq facteurs, examiné les aspects normatifs des traits de personnalité. Ces différents travaux ont fait l'objet de plusieurs publications et d'un ouvrage en collaboration ("Décrire et évaluer la personnalité : mythes et réalité", publié en 2011). L'observation du caractère conditionnel des attributions internes des traits personnologiques (*cf. supra*) m'a aussi conduit à intégrer, dans mes recherches sur les traits et sur les normes, le concept de valeur (notamment d'utilité sociale). Mais alors que la littérature sur la valeur porte sur la valeur des objets (traits et conduites), j'ai jugé pertinent de différencier valeur des objets et valeur des informations sur ces objets. Mes travaux mettent alors en évidence l'intérêt de cette différenciation (absence de superposition entre valeur des objets et valeur des informations sur ces objets).

J'ajoute que j'ai également, à l'occasion de ces recherches, expérimenté de nouveaux paradigmes méthodologiques, comme le "paradigme du législateur" (qui me semble, aussi bien sur un plan théorique que méthodologique, plus adapté que le paradigme des juges pour vérifier l'existence et le contenu d'une norme), que j'ai récemment complété par le "paradigme du moi idéal" (qui introduit le degré de distance à la norme).

Choix de publications récentes :

- Gangloff B. et Mayoral L. (2008). La percepción de los obreros, ejecutivos del nivel medio y sindicalistas argentinos respecto del nivel de alineación conveniente para ser reclutados. *Interamerican Journal of Psychology*, vol.4 (2), 338-352.
- Gangloff B. et Mayoral L. (2008). Influencia del nivel de alineación y del género sobre las decisiones de administración y de reclutamiento de personal en las empresas argentinas. *Boletín de Psicología*, vol.94, 23-45.
- Gangloff B. (2009). Valorisation professionnelle des biais attributifs commis par des candidats à un emploi confrontés aux potentialités d'inférences du Gros Cinq. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 15(3), 229-246.
- Mayoral L., Gangloff B., Romero M.C. (2009). El locus de distribución como corolario del locus de control. *Actualidades Investigadas en Educación*. vol.9 (2), 1-15. [<http://revista.inie.ucr.ac.cr>].
- Auzoult L. et Gangloff B. (2010). Influence sociale d'une autorité dans une tâche perceptive : l'impact des injonctions. *Bulletin de Psychologie*, 63(3), n°507, 175-182.
- Gangloff B. et Duchon C. (2010). La croyance en un monde du travail juste et sa valorisation sociale perçue. *Humanisme et Entreprise*, 298, 45-64.
- Auzoult L., Abdellaoui S. et Gangloff B. (2011). L'impact des distances psychologiques sur le jugement socio-moral vis-à-vis de transgressions et de conduites atypiques en milieu professionnel. *Psychologie du Travail et des Organisations (en ligne)*, 17.
- Gangloff B. (2011). Evaluations différenciées des informations transmises par les cinq facteurs : effets de la dimension personologique considérée et du genre de l'évaluateur. *Pratiques Psychologiques*, 17, 81-92.
- Gangloff B., Gozo Z. et Zamosteanu A. (2011). The value of information transmitted by the Big Five. *Cognitive, Brain, Behavior*, 15(1), 143-167.
- Mayoral L. et Gangloff B. (2011). La alineación en el ámbito laboral : últimos avances e integración teórica. *Técnica administrativa*, 10 (3). <http://www.cyta.com.ar/ta1003/v10n3a2.htm>.
- Mayoral L., Gangloff B., Romero M. (2011). El locus de distribución en el medio organizacional : de la valorización/desvalorización de las explicaciones internas vs externas utilizadas para justificar las recompensas y sanciones distribuidas por los superiores jerárquicos. *Interamerican Journal of Psychology*, 45(1), 51-60.
- Mayoral L., Gangloff B., et Romero M. del C. (2011). Percepción y materialización de la valoración social de diferentes conductas obedientes en los obreros argentinos en función de su situación de asalariados o de desocupados. *Apuntes de Psicología*, 29(1), 23-34.
- Mazilescu C.-R., Gangloff B. et Auzoult L. (2011). Désirabilité et utilité sociales des traits du Big Five. *Psihologia Sociala*, 28(11), 33-51.
- Soudan C. et Gangloff B. (2011). La croyance au monde juste comme facteur explicatif de diverses réactions à des injustices professionnelles. *Psychologie du Travail et des Organisations (en ligne)*, 17.
- Soudan C. et Gangloff B. (2011). Impact de l'allégeance en ses dimensions idéologique et mercenaire sur les réactions aux injustices professionnelles. *Psihologia Resurselor Umane*, 9(2), 36-53.
- Gangloff B. (2012). Effets de la norme d'allégeance sur deux dimensions indépendantes de réaction à des injustices professionnelles : contestation et passivité, *Psihologia Sociala*, 29(1), 15-34.
- Gangloff B. (2012). Le bénéficiaire du bilan et son autonomie programmée. *Education Permanente*, 192, 43-54.
- Gangloff B. (2012). Clairvoyance quant à la valorisation des biais d'attributions internes inférées du Big Five. *Carrièreologie*, 12(4), 489-507.
- Mayoral L., Gangloff B. et Romero M. (2012). Influencia del desempleo en mandos argentinos sobre su posicionamiento frente a la obediencia. *Revista Internacional de Psicología*. 12, 1-13.
- Mayoral L., Romero M. et Gangloff B. (2012). La teoría del mundo justo en el ámbito laboral: un estudio de la justicia organizacional percibida según género y status frente al empleo, *Técnica Administrativa*, 11(3). <http://www.cyta.com.ar/ta1003/v11n3a2.htm>.
- Mazilescu C. A., Abdellaoui S. et Gangloff B. (2012). Assessing the Social Value of Personality Information. *Revista de Cercetare si Interventie Sociala*, 38, 91-106.
- Mazilescu C.A. et Gangloff B. (2012). Natural descriptors : a study on social desirability and social utility. *International Journal of Academic Research*, 4 (2), 11-16.

Isabelle OLRY-LOUIS

Professeur des Universités en Psychologie de l'Orientation

Membre de l'équipe de recherche TE2O (Travail, Ergonomie, Orientation & Organisations)

Contact : iolry@u-paris10.fr

Thématiques de recherche :

Se référant à une psychologie de la communication englobant les activités orales (interlocution) et écrites (réception de textes médiatiques), mes travaux contribuent au développement d'une pragmatique interactionnelle qui s'est successivement ancrée en psychologie de la formation, du travail et l'orientation. Le but général est de décrire les processus interactionnels examinés dans diverses situations naturelles reposant sur le dialogue.

En formation, les recherches ont porté sur certaines productions discursives recueillies en situations d'apprentissage à plusieurs, impliquant des interactions entre pairs (apprentissage coopératif) ou des interactions tuteur-novice. Les médiations langagières entre apprenants ou adultes qui se forment ont été caractérisées, différenciées et mises en relation avec des indicateurs cognitifs.

Au travail, mes recherches se sont fondées sur des productions langagières attestées et recueillies dans des situations naturelles inscrites dans des pratiques institutionnelles comme le dialogue mixte, le dialogue tutoral, l'interaction de service et l'entretien de conseil pour les interactions dyadiques, le forum de discussion et la réunion pour les interactions polylogales. J'ai tenté de fournir une description approfondie de pratiques dialogiques à champ large observées dans des situations professionnelles spécifiées. Cela m'a amenée à les différencier à partir d'indicateurs quantitatifs ou qualitatifs.

Les questions d'orientation et de transition tout au long de la vie ont été plus récemment abordées à travers une approche délibérément communicationnelle. Il s'agit d'examiner les processus langagiers à l'oeuvre dans des dispositifs sociaux de communication tels que les entretiens de conseil en orientation, d'accompagnement, de recrutement, de validation des acquis, ou encore les discussions de groupe. L'intérêt communicationnel porte aussi sur l'analyse des discours médiatiques concernant le travail, les métiers, les formations et sur l'étude de leur réception par les adolescents et les adultes auxquels ils s'adressent.

Principales responsabilités administratives et scientifiques:

Co-responsable du Master 2 Professionnel : « Orientation, Evaluation, Conseil » de l'Université Paris Ouest-Nanterre la Défense.

Choix de publications récentes :

Articles et chapitres d'ouvrages scientifiques

- Olry-Louis, I. (2013). Les interactions de conseil. In I. Olry-Louis, V. Guillon & E. Loarer (Eds.), *Psychologie du conseil en orientation*. Bruxelles : de Boeck.
- Olry-Louis, I. (2013). Qualité du travail conversationnel et rapports sociaux de sexe. In D. Lhuillier (éd.), *Qualité du travail, qualité au travail*. Toulouse : Octarès.
- Olry-Louis, I., Brémond, C. & Pouliot, M. (2012). Confidence-sharing in the career counseling interview: emergence and repercussions. *International Journal for Educational and Vocational Guidance. International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 12 (1), 47-65. DOI: 10.1007/s10775-011-9191-6
- Olry-Louis, I. & Olry, P. (2011). Transmettre la relation de service par l'interaction tutorale : le cas des facteurs. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 17 (3), 269-289.
- Olry-Louis, I. & Tamburini, L. (2011). La parole au travail a-t-elle un genre ? Dialogues hôtesse de l'air/steward en résolution de problème. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 17 (4), 362-381.
- Olry-Louis, I. (2011). Variations discursives dans le dialogue tutoriel. In Ph. Castel, M.-F. Lacassagne, & E. Sales-Wuillemain. (Eds), *Psychologie Sociale, communication et langage. De la conception aux applications* (pp. 369-382). Bruxelles : De Boeck.
- Olry-Louis, I. (2011). Interactions à visée d'apprentissage et différences individuelles. In C. Le Cunff & M. A. Hugon (Eds), *Interactions dans le groupe et apprentissages* (pp. 31-42). Paris : Presses universitaires de Paris Ouest.
- Olry-Louis, I. Soidet, I., Mollo, V., & Duveau, V. (2011). Comment analyser les échanges de professionnels sur une liste de discussion ? Le cas des magistrats. In A.-M. Vonthron, S. Pohl, & P. Desrumaux (Eds). *Développement des identités, des compétences et des pratiques professionnelles* (pp. 277-294). Paris : L'Harmattan.
- Olry-Louis, I. (2010). Médias, intentions d'orientations, travail : une vue d'ensemble. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 39 (3), 307-316.
- Olry-Louis, I., & Cartron, B. (2010) Différences individuelles dans les prises de parole : le cas d'une réunion de publicitaires. In A. de Ribeaupierre, P. Ghisletta, T. Lecerf & J.-L. Roulin (Eds.), *Perspectives différentielles en psychologie* (pp. 391-396). Rennes : Presses Universitaires de Rennes.
- Olry-Louis, I., & Brémond, C. (2010). La construction d'un cadre pour la confiance : le cas des entretiens de conseil en orientation. In M.-D. Popelard (ed.). *Les voix risquées de la confiance* (pp. 29-53). Paris : Presses de la Sorbonne nouvelle.
- Olry-Louis, I. (2009a). Effects of different forms of tutor action in a conditional reasoning task: an experimental approach to the tutorial dialogue. *European Journal of Psychology of Education*, XXIV (2), 169-180.
- Olry-Louis, I. (2009b). Les activités communicatives des tuteurs en psychologie du développement et en pratique à l'université. *Recherche et Formation*, 62, 77-90.
- Olry-Louis, I. & Cartron, B. (2009). Négociation dans une agence publicitaire : l'analyse d'une réunion de travail à partir des actes de parole. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 15(3), 271-296.
- Olry-Louis, I. (2008). Processus dialogiques de l'accompagnement - Le cas des interactions de tutelle. *Pratiques Psychologiques*, 14 (3), 405-420.
- Olry-Louis, I. & Soidet, I. (2008). Collaborative writing devices, types of cooperation and individual acquisitions. *European Journal of Developmental Psychology*, 5 (5), 585 - 608.
- Olry-Louis, I. (2008b). Processi dialogici dell'accompagnamento. In A. Di Fabio, C. Lemoine & J. L. Bernaud (Eds.), *Accompagnamento professionale e counseling degli adulti* (pp. 45-54). Milano: Hoepli.
- Olry-Louis, I. (2008a). L'étude des interactions éducatives dans le champ de la psychologie différentielle : cadre méthodologique et illustrations. In E. Loarer, J.-L. Mogenet, F. Cuisinier, H. Gottesdiener, P. Mallet, & P. Vrignaud (Eds.), *Perspectives différentielles en psychologie* (pp. 59-62), Rennes : Presses Universitaires de Rennes.

Direction d'ouvrages et de revues scientifiques

- Olry-Louis, I. & Guillon, V., Loarer, E. (Eds.) (2013). *Psychologie du conseil en orientation*. Bruxelles : De Boeck.
- Olry-Louis, I. & Bigeon, C. (Eds.). Travail et genre dans les médias : qu'en fait-on pour s'orienter ? *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 39 (3), 307-418.
- Chabrol, C., & Olry-Louis, I. (Eds.) (2007). *Interactions communicatives et psychologie*. Paris : Presses de la Sorbonne Nouvelle.
- Olry-Louis, I., Chabrol, C. (Eds.) (2007). *Interactions communicatives et psychologie : approches actuelles*. Paris : Presses de la Sorbonne Nouvelle (E-book : <http://psn.univ-paris3.fr>).

Choix de communications internationales récentes :

- Olry-Louis, I. & E. Grillo (2013). The dialogical activity of vocational counseling : between planning and improvisation ? International Conference "Life designing and career counseling : building hope and resilience. Padova : 20-22 juin. (CA).
- Olry-Louis, I., Soidet, I., Duveau, V. (2013). Activités dialogiques de reformulation dans une liste de discussion professionnelle. *7ème conférence internationale de Psychologie Ergonomique (EPIQUE)*, Bruxelles, 10-12 juillet. (CO)
- Olry-Louis, I. & Tamburini, L. (2012). Répartition du travail conversationnel au sein de dyades hôtesse de l'air/ stewards confrontées à un problème. *XVIIème Congrès de l'Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française*, Lyon, 6-9 juillet 2012. (CO).
- Olry-Louis, I. & Olry, P. (2012). Les modalités langagières de la transmission tutorale : études de cas. *XVIIème Congrès de l'Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française*, Lyon, 6-9 juillet 2012. (CO).
- Olry-Louis, I., Duveau, V., & Soidet, I., & (2012). La reprise dans une liste de discussion professionnelle : un moteur pour la transmission du métier ? *2ème Colloque international de didactique professionnelle*, Nantes, 7-8 juin 2012. (CO).
- Olry-Louis, I., & Pouliot, M. (2011). Vocational Counselling Interviews and Confidence Sharing. *Vocational designing and career counseling: Challenges and new horizons. Padova, 12-14 Septembre (CA)*.
- Olry-Louis, I. Soidet, I., Mollo, V., & Duveau, V. (2010). Comment analyser les échanges de professionnels sur une liste de discussion ? Le cas des magistrats. *XVIème Congrès de l'Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française*, Lille, 6-9 juillet. (CO).
- Duveau, V., Mollo, V., Soidet, I., & Olry-Louis, I. (2010). Délibérer : une activité plurielle du travail des magistrats révélée par leurs échanges sur des listes de discussion. *XVIème Congrès de l'Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française*, Lille, 6-9 juillet. (CO).

Sophie PRUNIER-POULMAIRE

Maître de Conférences en Ergonomie

Membre de l'équipe de recherche TE2O (Travail, Ergonomie, Orientation & Organisations)

Contact : sprunier@u-paris10.fr

Thématiques de recherche :

La pluri-factorialité des effets des nouvelles formes d'aménagement du temps de travail exige une approche multidirectionnelle effectuée dans une perspective systémique, soucieuse de rendre manifeste l'existence des interactions entre *le cadre temporel* et *l'activité professionnelle qui s'y déploie*. Aussi nos travaux présentent une originalité en ce sens qu'ils s'attachent à :

- développer et mettre en œuvre d'une *approche conjointe* des effets des horaires professionnels atypiques et du contenu du travail selon un principe de "non-séparabilité" ou "d'indissociabilité",
- l'explicitation des problèmes liés à la rythmicité circadienne et à ses confrontations conflictuelles avec les contraintes des horaires de travail, tant sur le plan de l'efficacité professionnelle et de la santé (envisagée dans une perspective multidimensionnelle non pas comme une simple absence de maladie mais bien comme un état d'équilibre physique, psychique et social) que sur celui des interactions vie de travail / vie hors-travail,
- envisager les effets des horaires atypiques dans le cadre d'une double désynchronisation, à la fois biologique et sociale, et de mieux cerner les difficultés et les *risques professionnels* qui peuvent y être associés,
- repenser *simultanément* la dynamique du déroulement du travail, la distribution des tâches sur l'ensemble de la faction, la répartition du travail au sein même des équipes,
- procéder à une analyse systématique des activités professionnelles et des risques qui y sont associés sous différents empan temporels dans le cadre de changements techniques et organisationnels,
- la mise en œuvre d'une méthodologie faisant converger des méthodes cliniques (observation et analyse de l'activité de travail, phases d'auto-confrontation, entretiens individuels et collectifs), quantitatives et statistiques.

Principales responsabilités administratives et scientifiques:

Responsable du Master 2 professionnel de Psychologie du Travail et Ergonomie - Parcours Ergonomie

Choix de publications récentes :

Articles et chapitres d'ouvrages scientifiques

- Askenazy, P., Berry, J.B., Carré, F., Prunier-Poulmaire, S., Tilly, C. (2012). "Working in large food retailers in France and the USA: The key role of institutions » *Work, Employment & Society*, 2012 26: 588-605.
- Askenazy, P., Berry, J.B., Prunier-Poulmaire, S., (2009). « Droit sur le Terrain : le cas de la grande distribution » in *Le Travail Révélé*, S. Prunier-Poulmaire (Ed.), Edition Intervalles, 128 p.
- Prunier-Poulmaire S., Gadbois C., Ghéquier, A., de la Garza, C. (2011). "Volver a pensar la organización del tiempo de trabajo cuando la tecnología cambia: el caso del equipo de operación de una central nuclear", *Laboreal*. Volume VII · No2 · 2011 · PP. 10-24
- Askenazy, P., Berry J.B., Prunier-Poulmaire, S. (2008). Working Hard for Large French Retailers. In *Low-Wage Work in France*. Directed by Eve Caroli, Jerome Gaultié. Russell-Sage Foundation: New-York. Préface : Robert Solow, Prix Nobel d'Economie, pp. 209-253.
- Barthe, B., Gadbois, Ch., Prunier-Poulmaire, S., et Quéinnec, Y. (2007). Trábalhar em horarios atipicos. in *Ergonomia* pp. 97-110, P. Falzon (Ed.). Editora Blucher.
- Askenazy, P., Berry, J.B., Prunier-Poulmaire, S. (2009). "Travail et salariés dans la grande distribution" in *Bas salaires et qualité de l'emploi : l'exception française ?*, Edited by Eve Caroli and Jérôme Gaultié, Presses de l'ENS, 2009, pp 333-390.

Ouvrage

- Prunier-Poulmaire, S. (2009), « *Le Travail Révélé* » sous la direction S. Prunier-Poulmaire, Edition Intervalles, 128 p.
- Prunier-Poulmaire, S. (2013), « *Le bonheur au travail* » sous la direction S. Prunier-Poulmaire, Edition Recherche Midi.

Isabelle SOIDET

Maître de Conférences des Universités en Psychologie de l'Orientation

Membre de l'équipe de recherche TE2O (Travail, Ergonomie, Orientation & Organisations)

Contact : isabelle.soidet@u-paris10.fr

Thématiques de recherche :

La psychologie de l'orientation contemporaine s'intéresse à l'étude des facteurs et des processus de construction de soi tout au long de la vie ainsi qu'aux dispositifs permettant d'accompagner les individus dans leur activité réflexive sur leur orientation, notamment lors des moments considérés comme déterminants d'un point de vue développemental (enfance, adolescence, adulte émergent) ou contextuel (phases de transitions : école-collège, collège-lycées, lycées- études supérieures, entrée dans la vie active, chômage-emploi etc.).

Dans ce cadre général, les travaux, que je mène, portent particulièrement sur le rôle des interactions sociales, en situation de formation ou de travail, dans la construction du sens des expériences passées, présentes ou anticipées, et dans la transformation des représentations de soi et du monde.

D'une part, je mène des études **(1)** sur diverses situations d'aide et de conseil (tutorat, co-résolution de problème, débat argumenté en orientation, liste de discussion, etc.), m'attachant, dans une perspective socio-constructiviste d'analyse, à repérer les ressources discursives et interactionnelles mobilisées par les interlocuteurs pour construire des connaissances et revisiter leurs présomptions sur le monde ou sur eux-mêmes (*collaborations avec certains membres du CRTD - Cnam*).

D'autre part, je cherche à développer **(2)** des outils d'évaluation susceptibles d'éclairer certaines transitions (*Test cognitif - Direction de l'Evaluation, de la Prospective et de la Performance ; Questionnaire d'intérêts - Pôle Emploi, Questionnaires d'adaptation universitaire - Projet MOPP en collaboration avec des membres du LAPPS et de l'équipe Clipsy ; Questionnaire de motivation - Université d'Hanoi*) et **(3)** des méthodologies d'accompagnement en orientation, qui s'appuient sur les résultats des travaux décrits au point (1). Dans cette dernière perspective, une méthodologie d'aide a été créée (Soidet et al. 2010), qui alterne des phases de réflexion collective (débat argumenté, schéma argumentatif) et des phases de réflexion individuelle (analyse de questionnaires, écriture de textes argumentatifs) puis expérimentée en collège, lycée professionnel et en dispositif d'insertion sur 2 thèmes ("la division sexuée de l'orientation"; "liberté au travail & à l'école").

Principales responsabilités administratives et scientifiques:

Co-responsable du Master 2 Professionnel : « Orientation, Evaluation, Conseil » de l'Université Paris Ouest-Nanterre la Défense

Choix de publications récentes :

- Olry-Louis, I., & Soidet, I. (2008). Collaborative writing devices, types of cooperation and individual acquisitions. *European Journal of Developmental Psychology*, 5 (5), 585 - 608
- Soidet, I., Bels, C., Fabre, N., & Chartier, P. (2010). Organiser un débat argumenté en troisième Découverte Professionnelle six heures. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 39 (2), 3-28.
- Duveau, V., Mollo, V., Soidet, I., & Olry-Louis, I. (2012). Délibérer : une activité plurielle du travail des magistrats révélée par leurs échanges sur des listes de discussion. Actes du XVIème Congrès de l'Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française. Lille : Presses Universitaire de Lille
- Olry-Louis, I., Soidet, I., Mollo, V., & Duveau, V. (2011). Comment analyser les échanges de professionnels sur une liste de discussion ? Le cas des magistrats. In A.-M. Vonthron, S Pohl, & P. Desrumaux (Eds). *Développement des identités, des compétences et des pratiques professionnelles* (p. 277-294). Paris, France : L'Harmattan.
- Soidet, I. (2010). Analyse des stratégies de distanciation d'adolescents tuteurs à la tour de Hanoï selon le style des partenaires. In A. De Ribeaupierre, P. Ghisletta, T. Lecerf & J-L. Roulin (éds), *Identité et spécificité de la psychologie différentielle* (pp. 353-359). Rennes : PUR.
- Soidet, I. (2008). La construction des savoirs en situation de travail simulé : analyse d'une séance de formation du mouvement des Maîtres Bâtisseurs. In E. Loarer, J-L. Mogenet, H. Gottesdiener, P. Mallet, P. & P. Vrignaud (éds), *Perspectives différentielles en Psychologie* (pp.571-575). Rennes : PUR.
- Soidet, I., Lallemand, N., Dosnon, O., & Lancry-Hoestlandt, A. (2008). Etude sur la qualité des outils de recrutement utilisés par une grande entreprise de services en France. In P. Salengros, N. Kridis, C. Lemoine, C. & A. Balikdjian (éds) *Valeurs du travail, normativité et recrutement* (pp. 172-181). Lille : Editions de l'AIPTLF.
- Blanchard, S., & Soidet, I., (2013). L'aide au choix et à la prise de décision : éclairages de la théorie sociale cognitive. In I. Olry-Louis, V. Guillon & E. Loarer. *Psychologie du conseil en orientation*. Bruxelles : De Boeck.

Choix de communications internationales récentes :

- Olry-Louis, I., Soidet, I. & Duveau, V. (2012, juin). La reprise, un moteur pour la transmission du métier dans une liste de discussion professionnelle. *2ème colloque international organisé par le RPDP en partenariat avec le CREN*, Nantes.
- Soidet, I. & Lallemand, N. (2013, 20-22 juin). Start an apprentice ship in France : a difficult transition ! Communication présentée à la conférence internationale *Life Designing and Career Counseling: bulding hope and resilience*, La.R.I.O.S., Padoue, Italie
- Soidet, I & Vrignaud, P. (2013, 20-22 juin). Professional Interest : new perspectives, new instruments. Symposium présenté à la conférence internationale *Life Designing and Career Counseling: bulding hope and resilience*, La.R.I.O.S., Padoue, Italie.
- Pignault, A, Soidet, I., Vayre, E., Tanguy, Houssemand, C. (2013, 20-22 juin). Valuing the experience and securing the professional paths of young adults towards a non-precarious job : a new European project. Communication présentée à la conférence internationale *Life Designing and Career Counseling: bulding hope and resilience*, La.R.I.O.S., Padoue, Italie
- Pouliot, M. & Soidet, I. (2013, 20-22 juin). To debate in orientation : a resource reflexive activity for counseling and guidance professionals. Communication présentée à la conférence internationale *Life Designing and Career Counseling: bulding hope and resilience*, La.R.I.O.S., Padoue, Italie
- Vrignaud, P. & Soidet, I. (2013). Some results about vocational interest development gained from the analysis of a follow up from six to ninth grade study of a representative sample of French pupil. Communication présentée à la conférence internationale *Life Designing and Career Counseling: bulding hope and resilience*, La.R.I.O.S., Padoue, Italie conference internationale *Life Designing and Career Counseling: bulding hope and resilience*, La.R.I.O.S., Padoue, Italie.

Emilie VAYRE

Maître de Conférences des Universités en Psychologie du Travail et des Organisations

Membre de l'équipe de recherche TE2O (Travail, Ergonomie, Orientation & Organisations)

Contact : evayre@u-paris10.fr

Thématiques de recherche :

Les travaux de recherche menés portent sur l'appropriation (individuelle et collective) des Technologies de l'Information et de la Communication dans les situations innovantes de travail (télétravail formel ou informel) ou de formation (*e-learning*).

Sont étudiés :

- d'une part, la manière dont certains facteurs de niveaux organisationnel (incitations explicites ou implicites, équipement informatique et en téléphonie mobile), intra-groupe (sentiment de communauté), interpersonnel (soutiens sociaux, normes sociales de jugement) ou individuel (niveau de familiarité vis-à-vis des technologies, sentiment d'efficacité personnel, motivation, addiction à Internet, etc.) orientent les usages d'Internet dans le cadre professionnel ou dans le cadre de la formation ;
- d'autre part, les conséquences de ces usages sur les comportements de travail (relations entretenues avec les supérieurs, les collègues, les subordonnés, organisation spatio-temporelle des activités professionnelles, engagement au travail, etc.) ou de formation (relations entretenues avec les enseignants et les pairs, engagement dans les activités de formation, persévérance, etc.), sur le rapport au travail ou à la formation (satisfaction, signification) et, plus largement, sur les rapports entre « vie de travail » et « vie hors travail » (articulation et porosité des différents domaines de vie).

Principales responsabilités administratives et scientifiques:

Responsable de la spécialité Psychologie du Travail et Ergonomie du niveau Licence, Université Paris Ouest-Nanterre La Défense.

Choix de publications récentes :

- Vayre, E., Croity-Belz, S., & Dupuy, R. (2009). Usages d'Internet chez les étudiants à l'université : effets des dispositifs de formation en ligne et rôle du soutien social. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 38(2), 231-257.
- Vayre, E., Dupuy, R., & Croity-Belz, S. (2011). Recherche d'informations auprès d'autrui et en dehors d'Internet chez les cyber-étudiants : rôle du soutien social perçu. *Le Travail Humain*, 74(3), 253-282.
- Vayre, E., Dupuy, R., & Croity-Belz, S. (2011). Conduites évaluatives des cyber-étudiants à l'université : rôle du sentiment de communauté. *Psychologie du travail et des organisations*, 17, 517-532.
- Vayre, E., Dupuy, R., & Croity-Belz, S. (2007). Spécificité et rôle des rapports à autrui dans les conduites de formation d'étudiants en situations de e-learning : l'exemple des dispositifs universitaires français. *Distances et Savoirs*, 5(2), 177-200.
- Vayre, E., Croity-Belz, S., & Dupuy, R. (2009). Recherche d'informations auprès d'autrui en dehors d'Internet chez les e-étudiants : rôle du sentiment de communauté. Approche comparative. In E. Delozanne, A. Tricot & P. Leroux (Eds.), *Actes de la Conférence Environnements Informatiques pour l'Apprentissage Humain, "Enseigner et apprendre à l'ère du numérique"* (pp.45-52). Lyon : INRP.
- Vayre, E., Dupuy, R., & Croity-Belz, S. (2008). Effets des contextes de formation en ligne sur les conduites évaluatives des étudiants : rôle modulateur des soutiens sociaux. In N. Pettersen, J-S. Boudrias & A. Savoie (Eds.), *Actes du 15ème congrès de l'Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française, "Entre tradition et innovation, comment transformons-nous l'univers du travail ?"* [CD-ROM]. Québec : PUQ.
- Vayre E., Michon, J. & Chaoui, L. (à paraître). Organisation/réorganisation du système des relations à autrui et du système des activités chez les télétravailleurs. Paris : L'Harmattan (collection Psychologie du travail)

Pr. Anne-Marie VONTHRON

Professeur des universités en Psychologie du Travail et des Organisations

Responsable de l'équipe de recherche TE2O (Travail, Ergonomie, Orientation & Organisations)

Contact : vonthronam@wanadoo.fr

Thématiques de recherche :

- Les processus socio-cognitifs d'auto et d'hétéro-évaluation de l'efficacité individuelle au travail et leurs effets sur les insertions professionnelles des personnes (en termes de qualité de vie, de bien-être au travail, d'accès et maintien en emploi, de conduites d'engagement/retrait en milieux organisationnels)
- La construction des choix et des comportements relatifs à la trajectoire de travail dans les situations de transition psychosociale professionnelle (socialisation organisationnelle, formation en cours de vie active, intégration d'une carrière non traditionnelle, mobilités d'emploi)

Les activités de recherche sont centrées sur l'étude des mécanismes psychosociaux socio-cognitifs de perception de la situation, de rapport au travail et à l'organisation, ainsi que d'évaluation de soi et d'autrui qui orientent les décisions et les conduites individuelles favorables/défavorables au développement de la personne et de sa carrière. En particulier sont analysés des processus relevant du jugement social (normes, biais socio-cognitifs), de l'identité sociale et des motivations à l'action (conflits identitaires, auto-efficacité, comportement planifié), des attitudes à l'égard du travail, de l'emploi et de l'organisation (implications professionnelles, perceptions des équilibres vie de travail-vie hors travail, satisfactions professionnelles, sentiments de justice et de sécurité). Les recherches visent à éclairer l'organisation de tels processus, leurs déterminants et leurs effets sur le développement des personnes en milieux organisationnels de travail (effets sur l'intégration socioprofessionnelle et socio-organisationnelle, effets sur le parcours de carrière, effets sur le bien-être et la qualité de vie). Les études, d'orientation quantitative, sont fondées sur l'utilisation de méthodes expérimentales ou d'enquêtes standardisées en milieux naturels (éventuellement longitudinales ou comparatives transversales) et donnent parfois lieu à l'élaboration et la validation d'échelles de mesure.

Les travaux concernent l'étude de ces mécanismes en situations naturelles (enquêtes auprès de populations professionnelles) ou simulées (utilisation de dossiers fictifs et scenarii) présentant de forts enjeux dans le contexte socio-économique actuel du travail : sélectivité dans le recrutement, accès et maintien en formation professionnelle qualifiante, mixité et intégration dans des carrières non traditionnelles, conduites pro-sociales en organisation, mobilité d'emploi extra-organisationnelle, carrières internationales, engagement/retrait dans la vie de travail.

Un focus particulier des recherches actuelles concerne l'analyse des processus opérant dans l'élaboration de l'auto-efficacité professionnelle et ses effets sur les attitudes et les conduites d'engagement et de retrait professionnel (dans l'organisation et dans la carrière).

Principales responsabilités administratives et scientifiques:

Coordinatrice du Groupe de Recherche Européen « Mobilités Professionnelles Internationales » (chercheurs dans des laboratoires universitaires de psychologie en France, Italie, Espagne, Belgique).

Vice-Présidente de l'Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française (AIPTLF)

Présidente de l'Association Française de Psychologie du Travail et des Organisations (AFPTO)

Choix de publications récentes :

Articles et chapitres d'ouvrages scientifiques

- Laberon, S., & Vonthron, A.-M. (2008). Les profils recherchés et rejetés par des recruteurs professionnels en France. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 14(3), 238-257.
- Laberon, S., & Vonthron, A.M. (2011). Les profils de personnalité stéréotypés. In S. Laberon (éd.), *Psychologie et recrutement : Modèles, pratiques et normativité* (pp. 219-242). Bruxelles : De Boeck.
- Lagabrielle, C., & Vonthron, A.M. (2012). Sentiment d'efficacité personnelle : une ressource pour l'intégration, la réussite et le bien-être dans le monde professionnel. In G. Décamps (éd.), *Psychologie du Sport et de la Performance*. (pp. 377-391). Bruxelles : De Boeck.
- Lagabrielle, C., & Vonthron, A.M. (2011). Difficultés et ressorts de l'intégration dans des emplois atypiques en termes de sexe. In S. Laberon (éd.), *Psychologie et recrutement : Modèles, pratiques et normativité* (pp. 313-335). Bruxelles : De Boeck.
- Lagabrielle, C., Vonthron, A.-M., Magne, J., & Pouchard, D. (2011). Femmes et hommes travaillant dans des métiers atypiques au regard de leur sexe : quels conflits identitaires ? In A.-M. Vonthron, S. Pohl et P. Desrumaux (éds), *Développement des identités, des compétences et des pratiques professionnelles* (pp. 25-36). Paris : L'Harmattan.
- Lagabrielle, C., Vonthron, A.-M., & Pouchard, D. (2008). Contribution du modèle du comportement planifié à la prédiction de l'entrée en formation professionnelle. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 14(1), 43-54.
- Lagabrielle, C., Vonthron, A.-M., & Pouchard, D. (2009). Les motivations intrinsèques et extrinsèques à se former et leurs effets sur les conduites d'entrée et de maintien en formation professionnelle. *Carriérologie Revue Francophone Internationale*, 11(3), 467-481.
- Lagabrielle, C., Vonthron, A.-M., Pouchard, D., & Magne, J. (2011). L'intention de se maintenir dans une carrière atypique : quels déterminants individuels et contextuels ? *Psychologie du Travail et des Organisations*, 17(2), 193-209.
- Thorel P. & Vonthron A.M. (2013, sous presse). Retour d'expatriation professionnelle : du choc culturel au choc identitaire. In A.M. Costalat-Founeau (Ed.), *Dynamique identitaire, action et changement : nouvelles perspectives*. Paris : L'Harmattan.
- Vonthron, A.M., Lagabrielle, C. & Pouchard, D. (2007). Le maintien en formation professionnelle qualifiante : effets de déterminants motivationnels, cognitifs et sociaux. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle, Vol 36*, 3, 401-420.
- Vonthron, A.M. & Lagabrielle, C. (2012). Efficacité au travail, sentiment d'efficacité professionnelle. In J. Allouche (éd.), *Encyclopédie des Ressources Humaines* (pp. 439-445). Paris : Vuibert.
- Vonthron A.M. (2013, sous presse). Sentiment d'Efficacité Personnelle et risques psycho-sociaux. In P. Zawieja & F. Guarnieri (Eds.). *Dictionnaire des risques psycho-sociaux*. Paris : éditions du Seuil.

Direction d'ouvrages scientifiques

- Desrumaux, P., Vonthron, A.M., & Pohl, S. (Eds.) (2011). *Qualité de vie, risques et santé au travail*. Paris : L'Harmattan, Collection Psychologie du travail et ressources humaines.
- Pohl, S., Desrumaux, P., & Vonthron, A.M. (Eds.) (2012). *Jugement socio-professionnel, innovation et efficacité au travail*. Paris : L'Harmattan, Collection Psychologie du travail et ressources humaines.
- Vonthron, A.M., Pohl S. & Desrumaux P. (Eds.)(2011). *Développement des identités, des compétences et des pratiques professionnelles*. Paris : L'Harmattan, Collection Psychologie du Travail et ressources humaines.

Choix de communications internationales récentes :

- Vonthron, A.M., Lagabrielle C., Pouchard D. & Cosnefroy O. (2009). Effects of self-efficacy and employability on job insecurity, *32th Interamerican Congress of Psychology*, S.I.P., Guatemala-City, juillet 2009.
- Vonthron A.M. & Cosnefroy C. (2010). Effets du sentiment d'efficacité professionnelle et de caractéristiques d'employabilité sur le sentiment de sécurité dans l'emploi actuel et sur la recherche d'un nouvel emploi. *16^{ème} Congrès International de Psychologie du Travail et des Organisations*, A.I.P.T.L.F., Lille, juillet 2010.
- Vonthron A.M. (2010). *Processus psychologiques et mobilités professionnelles. Eléments issus des recherches en psychologie du travail et des organisations. Conférences Internationales de la Section VI « Philosophie, Psychologie, Pédagogie », Institut des Hautes Etudes de Belgique, Université Libre de Bruxelles* (Belgique), décembre 2010.
- Vonthron A.M. & Cosnefroy C. (2011). Effects of job insecurity and job self-efficacy on alternative employment search declaration : the impact of career history worker's profile. *12th European Congress of Psychology*, Istanbul, juillet 2011.
- Vonthron A.M., Gangloff B. & Cosnefroy O. (2011). Career self-management : from links between job self-efficacy and job insecurity to voluntary turnover. *International Conference of Vocational Designing and Career Counseling*, Padova, septembre 2011.
- Thorel P. & Vonthron A.M. (2011). From expatriation to repatriation : toward career transition counseling. *International Conference of Vocational Designing and Career Counseling*, Padova, septembre 2011.
- Thorel P. & Vonthron A.M. (2012). Développement capacitaire associé à l'expatriation professionnelle et dynamique identitaire lors de la transition du retour. *11^{ème} Conférence Internationale sur les Représentations Sociales*, Evora, juin 2012.
- Vonthron A.M. (2012). Sentiments et jugements d'efficacité au travail : des processus et des effets pour les individus et les organisations. *Séminaire International « Le travail : nouvelles orientations pour la recherche » sous l'égide de l'Agence Nationale de la Recherche (ANR)*, Musée des Arts et Métiers, Paris, juin 2012.
- Dhondt L., Vonthron A.M. & Combe-Chappaz G. (2012). Motivation des salariés à auto-évaluer leurs compétences : effets du contexte professionnel et de l'emprise analytique perçus dans la situation. *XVII^{ème} Congrès International de Psychologie du Travail et des Organisations*, A.I.P.T.L.F., Lyon, juillet 2012.
- Rigaud Y. & Vonthron A.M. (2012). Perception de son efficacité professionnelle, comportements de citoyenneté organisationnelle et surengagement au travail. *XVII^{ème} Congrès International de Psychologie du Travail et des Organisations*, A.I.P.T.L.F., Lyon, juillet 2012.
- Vonthron A.M., Vayre E., VanDenBerghe S. & Mireux A. (2013). Subjective job mobility among industrial workers engaged in a transition program of voluntary turnover. *International Conference of Life Designing and Career Counseling*, Padova, juin 2013.
- Thorel P. & Vonthron A.M. (2013). Self-efficacy, perception of career transition and dynamics of identity after professional repatriation. *International Conference of Life Designing and Career Counseling*, Padova, juin 2013.