

Clément Chassaing-Monjou

Thèse de doctorat en psychologie intitulée « Leadership et Décence : Rôle du Leadership dans une Expérience Décence du Travail » réalisée sous la co-direction de Jacques Pouyaud et Guillaume R. M. Déprez, Université de Bordeaux

Résumé de la thèse

Cette thèse, par le biais des 5 articles qui la composent, s'intéresse à l'expérience de décence du travail dans un contexte organisationnel en prenant en considération l'influence du leadership sur l'expérience de travail. Elle cherche ainsi à compléter la littérature sur le travail décent, notamment issue de la théorie de la psychologie du vécu (*Psychology of Working Theory* ; Duffy et al., 2016) qui en est le courant majoritaire (Nourafkan & Tanova, 2023). En effet, les études actuelles sur le travail décent s'intéressent à ce phénomène comme étant la perception de décence dans les conditions objectives du travail par le biais des conditions d'emploi (Blustein et al., 2023) au détriment d'une dimension plus subjective.

Dans le chapitre 1, la littérature sur le travail décent est examinée (article 1) puis une étude comparative de profils (article 2) est réalisée. Les résultats mettent en lumière, d'une part, le manque de littérature s'intéressant à la perception de décence issue de l'activité de travail et à son lien avec le leadership. D'autre part, il est mis en évidence les premiers liens entre travail décent et leadership, notamment du rôle du leadership éthique comme potentiel facteur de décence. Dans le chapitre 2, il est mis en avant l'importance du leadership éthique au même titre que certaines dimensions du travail décent à travers le temps pour favoriser la présence de travail qui fait sens par le biais d'une étude configurationnelle (article 3). Il est aussi effectué dans ce chapitre une étude qualitative (article 4) soulignant le besoin de s'intéresser au travail décent comme un processus prenant en compte le contexte et la relation. Dans le chapitre 3, l'expérience décente du travail est conceptualisée comme étant la perception de décence dans les conditions subjectives du travail et son échelle de mesure est y validée (article 5). Dans le chapitre 4, une discussion générale de l'ensemble des résultats est réalisée. Des pistes pour de nouvelles recherches ainsi que les limites de cette thèse sont explicitées tout au long de la thèse à travers les articles mais également dans la discussion générale.

En résumé, cette thèse permet d'introduire une composante organisationnelle dans la psychologie du travail vécu en prenant en considération le leadership et met en évidence l'importance de ce dernier comme un potentiel facteur de décence (ou d'indécence).