

Curriculum vitae

Membre EA Dynamique des Capacités Humaines et des Conduites de Santé

EPSYLON

Nom : SAUVEZON

Prénom : Céline

Courriel : celine.sauvezon@univ-montp3.fr

Adresse : Laboratoire EA Dynamique des Capacités Humaines et des Conduites de Santé - Epsilon, 4 bd Henri IV, 34000 Montpellier

Établissement : Université Paul Valéry Montpellier 3

Corps-grade : MCF HDR : non Section du CNU : 16

1) Diplômes et parcours universitaire

Cursus universitaire en psychologie : DESS, DEA et doctorat en psychologie du travail et des organisations MCF en psychologie sociale du travail et des organisations (Université Paul Valéry Montpellier 3)

2) Mots clés des travaux de recherche entrepris au sein du laboratoire EPSYLON

Culture organisationnelle, engagement organisationnel, motivation au travail, risques psychosociaux

3) Appartenance principale aux équipes EPSYLON

Axe « Dynamique des capacités humaines »

Thème « Processus psychosocial d'innovation dans les organisations : le rôle actif du sujet et l'interaction personne-environnement » (responsable du programme : Adalgisa Battistelli)

Collaboration avec le thème « Transitions psychosociales et dynamiques du projet » (responsable du programme : Isabelle Faurie) sur une étude concernant la transition école-emploi

4) Résumé des activités de recherche

Un premier ensemble de recherches porte sur la dynamique de co-construction des cultures organisationnelles, dans une perspective constructiviste, les liens de causalité circulaire qui existent avec l'engagement organisationnel des acteurs, leur motivation au travail et d'autres facteurs tels que le sentiment de reconnaissance au travail.

Un second axe porte sur la compréhension des facteurs de risques psychosociaux, la construction du risque et les processus organisationnels, inter-individuels et individuels qui l'accompagnent. Au-delà des approches « classique » interactionnistes et transactionnelles, l'objectif est de développer également une approche constructiviste dans laquelle les RPS peuvent être appréhendés comme des constructions sociales. Des liens complexes, dynamiques et circulaires existent entre les « faits objectifs » et les représentations qu'en ont les différents groupes d'acteurs, les discours qu'ils tiennent et les actions qu'ils entreprennent. La « réalité sociale » délimite ou oriente pour une part la connaissance que l'on peut en avoir et, en retour, cette connaissance peut conduire, par le biais de l'action, à transformer cette réalité.

Un troisième objectif est de comprendre la dynamique de la motivation aux études : voir quels sont les types de motivations aux études des étudiants, et voir s'il y a un effet de diverses variables telles que l'avancement dans les études (1ère, 2ème, 3ème, 4ème et 5ème année de Fac), du type de bac, de la CSP d'origine, du type de contexte de formation (Fac, IUT, formation initiale ou apprentissage), etc.

D'autres variables en lien seront étudiées également : indécision vocationnelle, estime de soi, sentiment d'efficacité personnel, universitaire, perception de stress, ... des objectifs opérationnels est envisagé : lutter contre l'échec en Licence, permettre d'améliorer l'encadrement des étudiants, notamment à travers les enseignements de PPP prévus en L1.

5) Production scientifique

Articles dans des revues scientifiques, chapitres de livres

Sauvezon C., (à paraître). Structure sociale et cultures organisationnelles : une application du modèle des représentations sociales, *Revue de Psychologie du travail et des Organisations*

Sauvezon, C., (2008), Diagnostic culturel en organisation, In A. Durand-Delvigne, C. Desombre & R. Verquerre. (Eds), *Psychologie du travail et des organisations : des savoirs au service de l'action*, Nancy : Presses universitaires de Nancy.

Sauvezon, C., Bardin, A., (2005). Pratiques organisationnelles et souhaits d'action stratégique dans la mise en place des 35 heures, in A. Battistelli, M. Depolo, & F. Fraccaroli (sous la direction de), *La qualité de vie au travail dans les années 2000*, Actes du 13ème Congrès de psychologie du travail et des organisations, pp.579-587, CD-rom. Bologna : CLUEB

Bardin, A., Sauvezon, C., (2003). Analyse de cultures d'entreprise en tant que représentations sociales et de leurs liens avec les situations d'action, Actes du 6ème colloque international de psychologie sociale appliquée, pp. 216-218, ADRIPS, Clermont-Ferrand.

Bardin, A., Sauvezon, C., (2003). Processus cognitifs, structures organisationnelles et action, In C Vandenberghe., N. Delobbe, & G. Karnas, (Eds.), Actes du 12ème congrès de psychologie du travail et des organisations, Vol.2, pp. 489-495, Louvain la Neuve : Presses Universitaires de Louvain.

Sauvezon C., (2001). Cultures organisationnelles et représentations sociales : éléments centraux et éléments périphériques, *Bulletin de Psychologie - numéro spécial « Psychologie du travail et des organisations »*, tome 54 (3), pp. 315 - 328

Communications orales dans un congrès international ou national

Sauvezon, C., (2011). Stress professionnel : des modèles pour l'action. Congrès « Les Réponses des Sciences Humaines aux Nouveaux Enjeux de Santé » Montpellier (Corum)

Sauvezon, C., (2006). Sens commun et cultures organisationnelles : la question de la construction, Cinquièmes Journées d'Études Nationales en Psychologie Sociale, Faculté des Lettres V. Segalen, Université de Bretagne Occidentale, Brest, 7-9 juin 2006

Sauvezon, C., (2004). Regard psychosocial et cultures organisationnelles, Troisièmes Journées d'Études Nationales en Psychologie Sociale, Faculté des Lettres V. Segalen, Université de Bretagne Occidentale, Brest, 24-25 juin 2004

6) Responsabilités

Responsable de la mission « communication »

Coordination de l'atelier Les Réponses des Sciences Humaines aux Nouveaux Enjeux de Santé, Montpellier, 25 mars 2011(Corum), « Risques psychosociaux au travail : analyser, prévenir » (<http://www.lab-epsylon.fr/productions/mars-104-158.html>)

7) Interventions dans des organisations

Depuis janvier 2010, intervention sur la question des RPS dans l'entreprise Système U Centrale régionale Sud :

- participation à la rédaction de l'accord de méthode sur les RPS, signé par la direction et les principaux représentants syndicaux,
- réalisation d'un diagnostic RPS sur un service en situation de tension forte liée à une délocalisation : démarche quantitative (questionnaire) et qualitative (entretiens), puis

mise en œuvre et co-animation de groupes d'expression à destination des salariés de ce service,

- en cours : réalisation d'un diagnostic RPS sur l'ensemble des salariés de l'entreprise (plus de 1100 salariés) : démarche qualitative et quantitative, analyse et présentation des résultats, animation de groupes de travail pour accompagner la recherche de solutions.