



Rapports entre confiance et santé au travail : état de la connaissance

Gregor Bouville, Professeur à l'iaelyon School of Management

Conférence pour la Chaire Confiance, Coopération en Management, Université Paris Dauphine-PSL, le 22 juin 2022



Plan de la présentation

- I. La confiance, un concept polysémique
- II. Les approches théoriques pour appréhender les relations entre confiance et santé
- III. Les effets de la confiance sur la santé: tests empiriques

Introduction

- Un intérêt croissant pour le concept de confiance dans le champ de la GRH et du comportement organisationnel
- Un ensemble de résultats positifs associés à la confiance: collaboration, coopération, performance organisationnelle
- Focale déplacée vers l'étude des liens entre confiance au travail, coopération et santé au travail
- **Question de recherche: la confiance est-elle un opérateur de la santé au travail?**



La confiance, un concept polysémique et pluridisciplinaire

I. La confiance, un concept polysémique et pluridisciplinaire (1)

La confiance organisationnelle interpersonnelle:

- la volonté de se rendre vulnérable à l'autre fondée sur des attentes positives vis-à-vis de ses intentions,
- la présence d'un risque
- et l'interdépendance entre le « trustor » (la personne accordant sa confiance) et le « trustee » (la personne recevant cette confiance)
- Plusieurs dimensions (affective et cognitive) et plusieurs cibles: supérieurs, collègues et organisation

I. La confiance, un concept polysémique et pluridisciplinaire (2)

La confiance institutionnelle, sociale ou systémique:

- un concept plus abstrait que celui de confiance interpersonnelle, parfois associé à celui de capital social
- le fait de se fier à ses propres attentes (Luhmann, 2006), tant vis-à-vis d'autrui, que vis-à-vis des institutions (gouvernement, systèmes éducatif, démocratique, juridique, redistributif...)
- Captée par cette question dans l'enquête (WVS): D'une manière générale, diriez-vous que la plupart on peut faire confiance à la plupart des gens, ou qu'on ne peut pas être trop prudent dans les relations avec les gens ?".



Les approches théoriques pour appréhender les relations entre confiance et santé

Les approches théoriques pour appréhender les relations entre confiance et santé

Le modèle de Gilson et al. (2005):

- penser les relations entre la confiance organisationnelle interpersonnelle, la santé et la relation de confiance entre le corps médical et le patient
- La confiance:
 - confiance dans l'organisation employeuse
 - confiance accordée au supérieur hiérarchique
 - confiance accordée aux collègues

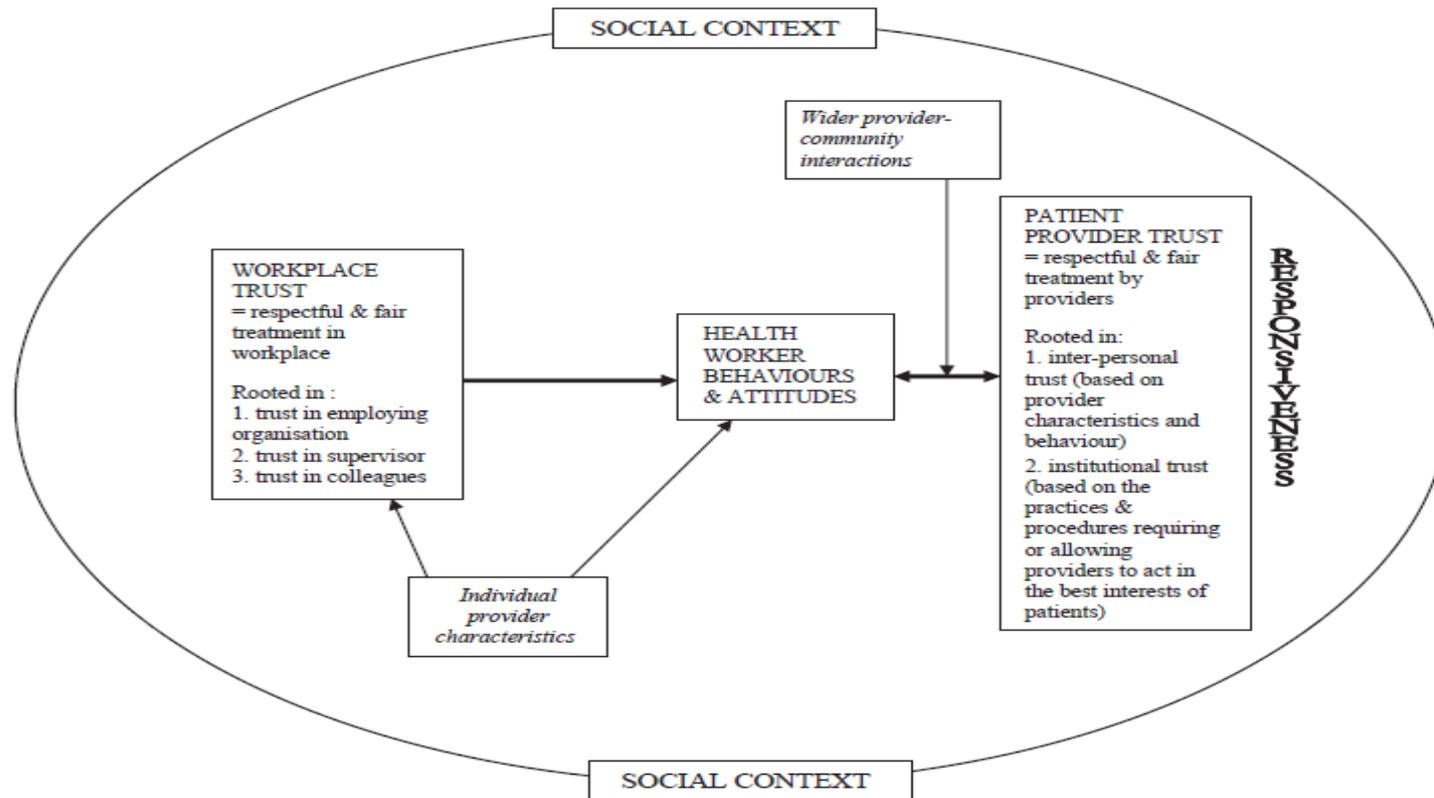


Fig. 1. Conceptual framework.

Les approches théoriques pour appréhender les relations entre confiance et santé

Le modèle de Dejours et Gernet (2005):

- la confiance est perçue comme l'acceptation d'un état de vulnérabilité d'une personne vis-à-vis de la personne dépositaire de la confiance
- confiance entretient un rapport étroit avec l'expérience de sa propre vulnérabilité
- confiance est au fondement de la coopération qui elle-même permet une activité déontique, c'est-à-dire la construction de « règles de travail construites, par ceux qui travaillent ensemble, pour subvertir l'organisation prescrite du travail »

Les approches théoriques pour appréhender les relations entre confiance et santé

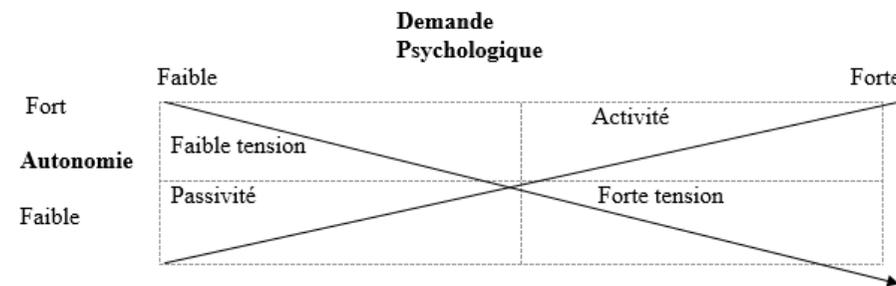
Le modèle de Dejours et Gernet (2005):

- confiance se bâtit sur la capacité des sujets de montrer qu'ils connaissent les règles et qu'ils les respectent : qu'ils sont aussi capables de tricher avec les règles mais pas de n'importe quelle manière
- Application du cadre théorique de Dejours et Gernet (2005) par Le Lay (2016) analyser les conséquences du *New Public Management* sur la confiance et, in fine, sur la santé au travail : glissement dans l'équilibre entre confiances assurée et décidée limitant l'activité déontique et alimentant dégradation santé au travail

Les approches théoriques pour appréhender les relations entre confiance et santé

Le modèle de Karasek et Theorell (1990):

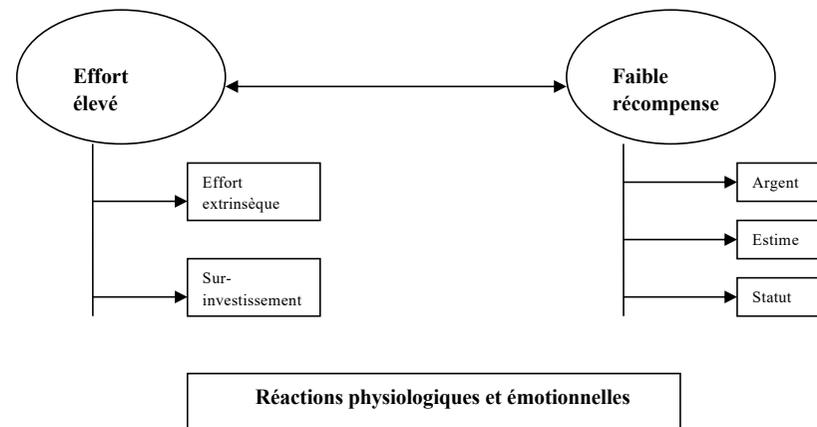
- Demande psychologique
- Autonomie
- Soutien social (dimensions instrumentales et socio-émotionnelles) -> référence implicite à la confiance interpersonnelle



Les approches théoriques pour appréhender les relations entre confiance et santé

Le modèle de Siegrist (1990):

- Efforts
- Récompenses (argent, estime, statut)
- Estime -> référence implicite à la confiance interpersonnelle



Les approches théoriques pour appréhender les relations entre confiance et santé

Le modèle Job Demand-Job Resources de Demerouti et al. (2001)

- mobilisé par Haynes et al. (2020) pour expliquer les liens entre confiance organisationnelle interpersonnelle et santé en considérant que la confiance peut être assimilée à une ressource professionnelle (*Job Resource*)
- Limites: modèle très général pour comprendre l'articulation qui se joue entre ressources et contraintes (*Job Demand*)

Les approches théoriques pour appréhender les relations entre confiance et santé

Les approches épidémiologiques

- confiance systémique ou sociale mobilisée dans les études épidémiologiques pour analyser son influence sur la santé, les inégalités ou la participation à la vie civique
- Plusieurs médiations possibles du lien entre confiance sociale et santé:
 - développement de son réseau personnel (Cohen, 1988 ; House et al., 1988).
 - développement de la participation sociale et civique (Abbott et Freeth, 2008)
 - *via* son effet sur le bonheur ressenti (Layard, 2005) et la suspicion (Spiro et al., 1995)



II. Les effets de la confiance sur la santé : tests empiriques

Les effets de la confiance sur la santé : tests empiriques

Les effets positifs attendus de la confiance sociale ou systémique sur la santé

- Quelques sur le sujet (Boreham et al., 2002; Carpiano et Fitterer, 2004 ; Ginn & Arber, 2004; Oksanen et al., 2008)

Corrélation entre confiance sociale et santé	+
Corrélation entre santé et confiance sociale	+
Corrélation entre confiance sociale et bien-être	+

Les effets de la confiance sur la santé : tests empiriques

Les effets positifs attendus de la confiance organisationnelle interpersonnelle sur la santé

- Quelques sur le sujet (Costa et al., 2001 ; Guinot et al., 2014 ; Haynes et al., 2020 ; Rhee, 2010 ; Top et Tekingunduz, 2018)

Corrélation entre confiance organisationnelle interpersonnelle et santé	+
Corrélation entre confiance organisationnelle interpersonnelle et bien-être	+
Corrélation entre confiance organisationnelle interpersonnelle et stress	-

Les effets de la confiance sur la santé : tests empiriques

Les effets contre-intuitifs de la confiance organisationnelle interpersonnelle sur la santé

- Quelques études sur le sujet (Skinner et al., 2014; Zaheer et al., 1998; Gargiulo et Ertuf, 2008)
- Confiance et management par l'affect: des liens possibles?

Les effets de la confiance sur la santé : tests empiriques

Les effets contre-intuitifs de la confiance organisationnelle interpersonnelle sur la santé

- Quelques études sur le sujet (Skinner et al., 2014; Zaheer et al., 1998; Gargiulo et Ertuf, 2008)
- Confiance et management par l'affect: des liens possibles?



Qu'entend-on par management par l'affect?:

- Consiste à brouiller l'autorité hiérarchique et à lui substituer une forme de complicité entre le supérieur hiérarchique et ses subordonnés qui va permettre au supérieur hiérarchique d'user d'une arme efficace –le chantage affectif- pour influencer les attitudes et les comportements des subordonnés. (cf. Schütz (2012), « Mobiliser par l'affect », Sociologie du travail)

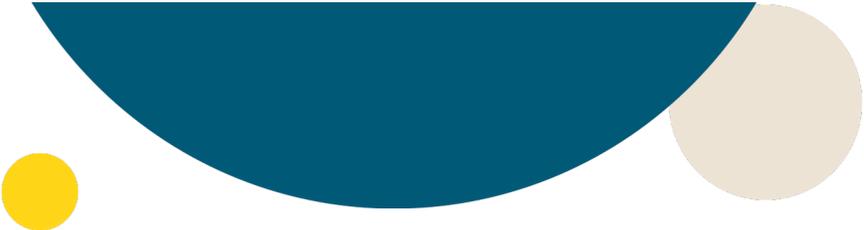
Les effets de la confiance sur la santé : tests empiriques

Les effets contre-intuitifs de la confiance organisationnelle interpersonnelle sur la santé

- Quelques études sur le sujet (Skinner et al., 2014; Zaheer et al., 1998; Gargiulo et Ertuf, 2008)
- Création d'une obligation malvenue, une forme de « cadeau empoisonné », pour l'une des parties, dès lors que la relation de confiance s'apparente à un échange de don/contre-don



Merci pour votre attention



Rapports entre confiance et santé au travail : état de la connaissance



Gregor Bouville, Professeur à l'iaelyon School
of Management

Conférence pour la Chaire Confiance en Management, Université Paris-Dauphine

