



HAL
open science

L'homophilie des profils de bien-être au travail dans le contexte d'équipes de travail

Sophie Szymkowiak, Jordane Creusier, Franck Biétry

► To cite this version:

Sophie Szymkowiak, Jordane Creusier, Franck Biétry. L'homophilie des profils de bien-être au travail dans le contexte d'équipes de travail. CNRIUT'2025 - Congrès National de la Recherche des IUT, Sébastien Laborie; IUT de Bayonne Pays Basque, Mar 2025, Bayonne, France. <hal-05093361>

HAL Id: hal-05093361

<https://hal.science/hal-05093361v1>

Submitted on 2 Jun 2025

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire HAL, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



HAL Authorization

L'homophilie des profils de bien-être au travail dans le contexte d'équipes de travail

Sophie Szymkowiak^{1,*}

Jordane Creusier²

Franck Biétry³

sophie.szymkowiak@univ-littoral.fr jordane.creusier@univ-littoral.fr franck.bietry@unicaen.fr

¹ IUT du Littoral Côte d'Opale, Université du Littoral Côte d'Opale, CNRS
Lille Economie Management LEM, UMR 9221

² Université du Littoral Côte d'Opale, CNRS
Lille Economie Management LEM, UMR 9221

³ Université de Caen Normandie,
Normandie Innovation Management Entreprise Consommation NIMEC, UR 969

*Le/les auteur(s) avec la marque * sont auteur(s) correspondant(s).*

THÈMES – *Sciences de Gestion – Ressources Humaines*

RÉSUMÉ – *Si les amis de nos amis, ou même les amis d'amis de nos amis sont heureux alors nous sommes plus susceptibles de le devenir [6]. Mais qu'en est-il au travail ? Est-ce que les collaborateurs aux mêmes profils de bien-être au travail (BET) ont davantage tendance à lier des relations ? Pour répondre à ce questionnement, le rapprochement des littératures sur le BET et sur l'analyse des réseaux (ARS) nous amène à observer si les réseaux de collaboration et d'affinité interpersonnelle sont déterminés par l'homophilie de profils de BET. L'étude menée auprès d'un laboratoire de recherche d'une université de taille moyenne montre qu'il existe une structure de réseaux particulière entre les différents profils de BET mais que l'homophilie ne semble pas en être la cause. Ces structures de réseaux pourraient être la résultante d'autres tendances sociales, de la multiplexité des réseaux ou de processus relationnels. Enfin, il n'est pas à exclure que ce soient les structures de réseaux qui déterminent le profil de BET par un effet de contagion sociale [4].*

MOTS-CLÉS – *Homophilie, BET, Analyse des Réseaux, Équipes*

SECTION(S) CNU POUR CET ARTICLE – *Section CNU 06*

ARTICLE PRÉSENTÉ À L'ORAL PAR UN(E) DOCTORANT(E) – *NON*

1 Introduction

L'homophilie, la tendance à s'associer avec des personnes semblables, constitue le phénomène social le plus répandu et le plus solidement documenté. Les individus qui se ressemblent ont tendance à vivre, travailler et se socialiser ensemble. Ils nouent plus souvent des liens avec des individus semblables, les liens ont tendance à s'équilibrer par un effet de transitivité et les interactions ont tendance à se répéter [2]. L'homophilie influence positivement la proximité affective et la confiance, la qualité des échanges entre membres et leaders, la coordination, la compréhension interpersonnelle, la fréquence des interactions et de la communication, ainsi que la persistance de la relation [4]. La théorie de la similarité et de l'attraction [3] est mobilisée pour expliquer ces résultats positifs. Compte tenu de l'importance des relations sociales dans de nombreuses sphères de la vie organisationnelle, il nous a semblé pertinent de mobiliser ce mécanisme social pour savoir si les réseaux de collaboration et d'affinité interpersonnelle dans les équipes de travail pourraient être liés à une homophilie des profils de BET.

TABLEAU 1 – Description de l'échantillon.

Genre	Ancienneté	15,3 ans
Homme	25	moyenne
Femme	6	Age moyen
		46,9 ans

2 Homophilie des profils de BET dans les équipes de travail ?

L'homophilie peut être basée sur les statuts (caractéristiques socio-démographiques ou individuelles), sur les valeurs (réussite, reconnaissance sociale), sur les caractéristiques psychologiques (intelligence, attitudes et aspirations), ainsi que sur les émotions (satisfaction au travail, OCB) [4, 7]. Des similitudes entre les collaborateurs dans les affects positifs et négatifs ont été trouvées au niveau du groupe de travail [4]. La proximité relationnelle ainsi que les contacts directs et intenses génèrent une conformité sociale et une uniformité au niveau des attitudes et des comportements. L'analyse des réseaux sociaux (ARS) s'attache à comprendre le monde social en observant les échanges réticulaires au niveau méso-sociologique. Elle postule que les individus se caractérisent par leurs interactions. Les relations sociales vont déterminer les représentations sociales et les comportements. Le concept de BET a été appréhendé suivant différentes perspectives (individualistes, collectives et structurelles) mais peu de ces propositions ont occulté l'importance d'un bien-être relationnel. Nous mobilisons l'échelle « EPBET » [1] dans laquelle le BET est défini comme un état psychologique positif résultant d'une évaluation affective et cognitive favorable des expériences pro-

fessionnelles. Elle est constituée de 12 items et 4 dimensions. Elle évalue ainsi les rapports positifs aux collègues de travail (REL), au manager direct (MAN), à l'environnement physique de travail (ENV) et aux temps traduisant une compatibilité perçue entre les différentes temporalités sociales (TEM). Sa validité externe a été confirmée dans plusieurs contextes culturels et avec des approches centrées sur les variables puis les profils.

TABLEAU 2 – Matrice des corrélations.

	REL	TEM	ENV
TEM	-0.154		
ENV	0.605	-0.208	
MAN	0.531	0.211	0.464

3 Résultats

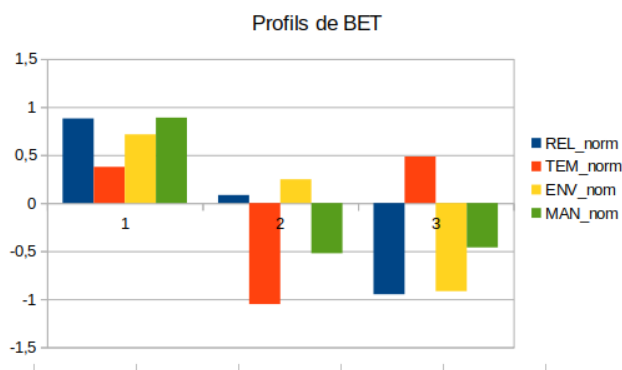


FIGURE 1 – Profils de BET obtenus dans le cas étudié.

Dans cet article, nous nous intéressons aux profils de BET et aux réseaux de collaboration et d'affinité interpersonnelle des permanents d'un laboratoire de recherche en science dure d'une université de taille moyenne (tableau 1). Des observations, des discussions sur le vif et la diffusion d'un questionnaire, nous ont permis de déterminer des profils de BET et de reconstituer les réseaux de collaboration et d'affinité interpersonnelle. L'échantillon est composé de 31 collaborateurs (tableau 1). Nous constatons l'absence de corrélation entre les dimensions de l'échelle EPBET (tableau 2). Trois profils ressortent (figure 1) : P1 « bien-être élevé » (35,5% de l'échantillon), P2 « bien-être déficitaire sur les temps sociaux et le management » (29%) et P3 « bien-être déficitaire sur les relations avec les collègues et l'environnement matériel de travail » (35,5%). Nous mobilisons le modèle ERGM (Exponential Random Graph Model) pour observer si la structure des réseaux de collaboration et d'affinité interpersonnelle est la conséquence d'une homophilie des profils de BET. Pour ces deux réseaux, les résultats (tableau 3) sont identiques. Des structures spécifiques existent entre les différents profils de BET (signi-

TABLEAU 3 – Paramètres estimés par le modèle ERGM pour le réseau de collaboration dans le cas étudié.

	Estimation	Ecart-type	Z-valeur	Pr(> z)	Significativité
edges	-5.19402	0.32436	-16.013	<1e-04	***
mutual	33.22380	0.39793	8.101	<1e-04	***
nodefactor.BET.1	1.03936	0.24689	4.210	<1e-04	***
nodefactor.BET.2	1.17781	0.24589	4.790	<1e-04	***
nodefactor.BET.3	0.95424	0.24063	3.966	<1e-04	***
nodematch.BET	0.05579	0.23621	0.236	0.813	
Codes de signif. : 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1					

ficativité forte des paramètres « nodefactor »). Cependant, elles ne semblent pas être la conséquence d'une homophilie des profils de BET (paramètre « nodematch » non significatif). Ces résultats semblent compréhensibles dans le réseau de collaboration puisqu'il véhicule des ressources, des connaissances et des informations tangibles à des fins instrumentales. Ce réseau est donc moins sensible aux tendances sociales (homophilie, influence). À l'opposé, le réseau d'affinité interpersonnelle transmet du soutien social, des affects et un sentiment d'appartenance. Les liens devraient y être plus solides, plus intimes, plus nombreux et les individus plus similaires. Ce résultat pourrait être dû au contexte particulier de l'étude. En effet, l'université est composée de plusieurs composantes (IUT, Université, école d'ingénieurs) et est implantée sur plusieurs sites distants. Certains enseignant-chercheurs ont un bureau sur le site de leurs enseignements et un autre sur le site du laboratoire. Ils sont alors plus enclins à se lier avec ceux qu'ils côtoient le plus. Par ailleurs, l'étude d'un laboratoire de recherche amène de facto à des regroupements en fonction des thématiques de recherche. Enfin, l'organisation et le climat de travail ainsi que le leadership du directeur du laboratoire et des chefs d'équipes seraient aussi des éléments à prendre en compte.

4 Conclusion

Dans cet article, nous montrons que la structure des réseaux de collaboration et d'affinité interpersonnelle ne peut être due à une homophilie des profils de BET. Si l'homophilie peut être induite par des choix, elle l'est aussi par des facteurs structurels (opportunités ou contraintes) [5]. Phénomène fondamentalement dyadique et transitif, il serait pertinent d'étudier différents niveaux d'analyse. La prise en compte d'autres tendances sociales ou processus relationnels serait une autre perspective à envisager. Les travaux de Asch (1951) montrent ainsi que non seulement les groupes fonctionnent selon des normes mais ils incitent aussi les individus à se comparer selon ces normes nouvellement créées. Cette conformité sociale varie selon la taille du groupe. Elle diminue au delà de quatre individus. En outre, elle est reliée au type de tâches, au sentiment de compétence vis à vis de la tâche à accomplir, au moment à partir

duquel les individus arrivent dans le groupe et au contexte dans lequel se trouve l'individu (proximité physique et système symbolique). Dernière née des disciplines de la psychologie, la psychologie communautaire propose d'adopter une conception systémique des dynamiques sociales pour rechercher des « modes de gestion des problématiques psychosociales individuelles, groupales et sociétales » [8]. Elle réaffirme la nécessité de contextualiser le bien-être en agissant sur les dynamiques personne-environnement.

Références

- [1] Biétry, F., & Creusier, J. (2015). Le bien-être au travail : les apports d'une étude par profils. *Relations industrielles/Industrial relations*, 70(1), 11–35.
- [2] Brass, D. J. (2012). A social network perspective on organizational psychology (cf. p. 125).
- [3] Byrne, D. E. (1971). *The Attraction Paradigm*. New York, NY : Academic Press.
- [4] Chancellor, J., Layous, K., Margolis, S., & Lyubomirsky, S. (2017). Clustering by well-being in workplace social networks : Homophily and social contagion. *Emotion*, 17 (8), 1166 (cf. p. 127, 159).
- [5] Ertug, G., Brennecke, J., Kovács, B., & Zou, T. (2022). What does homophily do? A review of the consequences of homophily. *Academy of Management Annals*, 16(1), 38-69.
- [6] Fowler, J. H., & Christakis, N. A. (2008). Dynamic spread of happiness in a large social network : longitudinal analysis over 20 years in the Framingham Heart Study. *Bmj*, 337.
- [7] McPherson, M., Smith-Lovin, L., & Cook, J. M. (2001). Birds of a feather : Homophily in social networks. *Annual review of sociology*, 27 (1), 415-444 (cf. p. 127).
- [8] Stark, W. (2009). La psychologie communautaire en Europe. *Le Journal des psychologues*, (8), 33-35